



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Habilidades gerenciales y clima organizacional en la micro
red de Chicmo, Andahuaylas - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ortiz Cueva, Adelma (ORCID: 0000-0002-7552-7400)

ASESORA:

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente estudio está realizado para mi niña bonita, mi querida madrecita Alicia Cueva Pariasca, que partió junto al santísimo, que me dio la vida y el amor, que desde donde este su espíritu me acompaña día a día, a mis pequeños Marcelino y Gabriel que son mi motor para seguir adelante a pesar de las adversidades que la vida me da, donde tan solo de mirarlos tengo la fuerza y fortaleza para levantarme y comenzar de nuevo siendo mejor cada día por ellos.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios todo poderoso, al niño Jesús y a la santísima Virgen María por el amor que me da día a día, a mi niña bonita, engreída y malcriada que siempre me acompañó y me dio el soporte para continuar con esta maestría, a mis pequeños, a Marce que al ser tan niño siempre me dice tú puedes mamá y ahora a mi Gabo que da luz a mis días, estos mis pequeños que están siempre a mi lado, que tiene la capacidad de amarme con sinceridad.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III.METODOLOGÍA	18
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	18
3.1. Variables y operacionalización	18
3.2.Población, muestra y muestreo.....	20
3.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
3.4.Procedimiento	21
3.5.Método de análisis de datos	21
3.6.Aspectos éticos	21
IV.RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS:.....	36
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de Habilidades Gerenciales.....	19
Tabla 2 Operacionalización Clima Organizacional	20
Tabla 3 Dimensiones de Habilidades Gerenciales	22
Tabla 4 Dimensiones Clima organizacional	23
Tabla 5 Prueba Estadística de Normalidad.....	23
Tabla 6 Relación Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional	24
Tabla 7 Relación Habilidades Conceptuales y Clima Organizacional	25
Tabla 8 Relación de Habilidades Humanas y Clima Organizacional	26
Tabla 9 Relación Habilidades Técnicas y Clima Organizacional.....	27

Resumen

El objetivo del estudio, fue determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional en la Micro Red de Chicmo, Andahuaylas - 2020, planteando el problema general: ¿En qué medida se relacionan las habilidades gerenciales y el clima organizacional en la Micro Red de Chicmo, Andahuaylas - 2020?, la metodología del estudio fue, de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, transversal. Se utilizó el muestreo censal, por la cantidad de población. Se trabajó con el cuestionario de habilidades gerenciales que constó de 18 ítems, con tres dimensiones (habilidades conceptuales, habilidades humanas y habilidades técnicas); por otro lado, el cuestionario de clima organizacional tuvo 34 ítems, con tres dimensiones (comportamiento organizacional, estructura orgánica y estilo de dirección). Se procesó los datos mediante estadística descriptiva y la inferencial, con el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, donde se comprobó que no existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el clima laboral en la Micro Red Chicmo, Andahuaylas - 2020. Se obtuvo un grado de coeficiente de correlación positiva, directa, débil, donde $Rho = 0.246$, con un valor $p = 0.052$ ($p > ,005$), donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, clima laboral, habilidades directivas y competencias directivas.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between managerial skills and organizational climate in the Micro Network of Chicmo, Andahuaylas - 2020, posing the general problem: To what extent are managerial skills and organizational climate related in the Micro Red de Chicmo, Andahuaylas - 2020?, the study methodology was non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. Census sampling was used, by the amount of population. We worked with the managerial skills questionnaire that consisted of 18 items, with three dimensions (conceptual skills, human skills and technical skills), on the other hand, the organizational climate questionnaire had 34 items, with three dimensions (organizational behavior, organic structure and leadership style). The data was processed through descriptive and inferential statistics, with the non-parametric statistic Rho de Spearman, where it was found that there is no significant relationship between management skills and the work environment in the Micro Red Chicmo, Andahuaylas-2020. A degree of positive, direct, weak correlation coefficient was obtained where $Rho = 0.246$ with a value $p = 0.052$ ($p > .005$), where the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected.

Keywords: Managerial skills, work environment, managerial skills and managerial skills.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las competencias directivas también denominados como habilidades gerenciales se perciben que existen se relaciona con el clima organizacional a nivel internacional, nacional y principalmente en Andahuaylas, no han sido estudiado de manera continua y profunda, existiendo la necesidad de realizar investigaciones en nuestra localidad, que ayuden a mejorar estas variables en estudio, es así que en la micro red de Chicmo, se tiene la necesidad de conocerlas habilidades gerenciales con que cuenta el gerente y esta como se relaciona con el clima organizacional. Es nuestro país nos orientamos y alineamos a base de organizaciones internacionales del sector salud, para cumplir con los sostenibles al 2030, los directivos y/o gerentes de salud cobran relevancia a entre los años 80 y 90, copiando las experiencias de los países europeos y de centro América, entre los cuales resalta España y Cuba, siendo así un ejemplo de formación administrativa de sus recursos humanos brindando especializaciones, diplomados y cursos.

De modo similar, autores como Slipicevic, O. & Masic, I. (2012) hacen mención que las instituciones prestadoras de salud, es altamente compleja en su equipamiento, infraestructura y organización, por parte de los directivos, hará que sean más competentes a los privados. Así mismo los autores Ye, Leep, Robin & Newman (2015) manifiestan que las competencias directivas son de suma importancia para dirigir a las instituciones, en cuanto al clima laboral existen diversos estudios en el campo de la salud, donde hacen referencia que es un medio donde el personal se desempeña dando cumplimiento a sus funciones.

Es así que, Marques, Marques, Ferreira, et al. (2018) mencionan que la innovación influye en un contexto de probabilidades para dar cumplimiento de las metas institucionales. Se considera la realidad problemática que se tiene en la Micro Red de Chicmo es debido a la designación que se realiza por cargo de confianza por parte del director general de la DISA Apurímac II, sin ser tomadas en cuenta las competencias o habilidades que se debe de tener para asumir este cargo, esto se debe a que cada director entra con un equipo de gestión, así mismo durante estos últimos años se ha cambiado de gerente en la Micro Red de Chicmo

más de una vez, trayendo como consecuencia un clima organizacional inadecuado, desestabilizando emocionalmente a los trabajadores, poniéndoles en zozobra, encontrándose disminuida la motivación de los trabajadores en salud. Sin duda alguna aun en el sector salud del país, región y de nuestra localidad, se tiene la deficiencia de no haber reglamentado los perfiles de competencias o habilidades de los directivos y/o gerentes que asumen dichos cargos, por lo que esta deficiencia repercute a nivel institucional trayendo consigo una inadecuada organización del capital humano.

La cual surge por incorrectos componentes que regulan las diferentes coordinaciones, desde el área de capacitación que es el responsable de fortalecer las competencias y habilidades de los trabajadores en salud, debido a que no han llegado entre ellos a identificar cuáles son los puntos críticos y débiles que necesitan ser potencializados para el mejor desenvolvimiento del recurso humano en la institución en DISA Apurímac II. Por lo consiguiente, podemos hacer mención que los trabajadores que asumieron el cargo de gerentes no contaron con las habilidades y competencias necesarias, lo cual no les permitió direccionar de manera adecuada a los servidores civiles, por lo que el desenvolvimiento de los mismos se vio mermado reflejándose en el cumplimiento de las metas institucionales.

En consecuencia, por lo antes mencionado, se plantea el problema general mediante una interrogante; ¿En qué medida se relaciona las habilidades gerenciales y el clima organizacional en la micro red de Chicmo, Andahuaylas - 2020? A partir de lo planteado se justifica en la práctica, que los datos procesados nos proporcionaran resultados que a partir de estos nos servirán, como evidencia en investigaciones similares a las nuestras, lo cual ayudará a que se mejoren las competitividades en los directivos que ocupen estos cargos de confianza, que a la larga contribuirá en lograr los objetivos de la institución.

Así mismo el directivo que están a cargo de las designaciones de los gerentes podrán conocer cuáles son las limitantes y fortalezas. De modo teórica, el estudio se justifica por no contarse hasta esta fecha con investigaciones similares en nuestra entidad, con el fin de crear juicio y comprensión de la realidad problemática que se observa en la micro red de Chicmo. Así mismo desde la representación metodológica, justificamos el estudio por que servirá como

referencia a otras investigaciones, con la aplicación de los instrumentos que ayudarán a identificar las relaciones entre estas dos variables en poblaciones similares al estudio realizado.

De lo plasmado anteriormente, bajo el criterio lógico se plantea el interrogante general que dará inicio a la investigación, realizando el planteamiento del problema general diciendo: ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional en la micro red de Chicmo, Andahuaylas – 2020?, teniendo como objetivo principal:

Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional en la micro red de Chicmo, Andahuaylas – 2020, así mismo se plantea los objetivos secundarios teniendo como principio las tres dimensiones, formulando de la siguiente manera: Determinar las habilidades conceptuales, habilidades humanas, habilidades técnicas y el clima organizacional en la micro red de Chicmo, Andahuaylas – 2020, respectivamente.

Por último, se plantea responder a las preguntas planteadas del problema mediante la hipótesis general: Con el supuesto existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional, en la micro red de Chicmo, Andahuaylas – 2020. Concerniente a las hipótesis específicas que se formularon para el estudio, se dio de acuerdo a las dimensiones si existe una relación significativa entre las habilidades conceptuales, habilidades humanas, habilidades técnicas y el clima organizacional, en la micro red de Chicmo, Andahuaylas – 2020.

II.MARCO TEÓRICO

Continuando con el trabajo de investigación se presenta investigaciones precursoras ejecutados sobre las variables en estudio y las posibles relaciones entre las mismas, donde se menciona similares investigaciones en otras instituciones u organizaciones diferentes a la de salud, siendo aún son escasos en el sector.

Con respecto a los antecedentes nacionales según, Quispe y Aguilar (2018) en su estudio determino que las habilidades gerenciales guarda una relación con respecto al desarrollo organizacional, participaron 40 trabajadores pertenecientes a la micro red, utilizando la metodología no experimental, aceptándose la hipótesis nula de la investigación, donde un participante considero que es deficiente la habilidad gerencial por otro lado, en un 70 % manifestó que existe una adecuada organización en su micro red.

Por otro lado, según Dionicio (2018) de Lima en su investigación concluye afirmando que las habilidades gerenciales guardan una relación con el engagement laboral en un centro de salud, concluyendo que, al contar el personal de salud con habilidades conceptuales, humanas y técnicas se tendrá mayor engagement laboral, se efectuó el estudio mediante el método cuantitativo, con la participación de 87 trabajadores.

Por su parte, Vera (2017) en Lima planteó en su investigación determinar las habilidades en jefes de un departamento de enfermeras en un hospital, utilizando el método descriptivo, tipo básico y no experimental, se contó con la participación de 70 enfermeras, comprobando que las habilidades que tiene las jefas de enfermeras está relacionada de manera directa y significativa con la segunda variable de estudio.

Así mismo, el estudioso De Souza (2016) en Amazona concluyo en su investigación señalo que la gestión administrativa tiene una influencia de forma significativa con respecto al clima organizacional, de la red Condorcanqui, realizó un tipo de estudio no experimental, cuantitativo, donde participaron 50trabajadores. Por otro lado, Salazar (2019) de Arequipa avaluó la existencia de las habilidades directivas en enfermeras jefes, mediante la aplicativo de un aplicativo, empleando un cuestionario para la recopilación de información, que consto con la participación

de 38 enfermeras, con un resultado de las modificaciones de estas habilidades directivas siendo aceptables en el 94.7% de la muestra.

A nivel internacional, Hernández, Muñoz y Barrios (2017) en su estudio plantearon como objetivo establecer las cualidades y competencias directivas que influyen en la generación de valor en IPRESS, obteniendo como resultados que se debe de fortalecer la habilidad de liderazgo en los gestores como componente primordial en su capacidad de gestión, la metodología utilizada fue descriptiva-documental, cualitativo.

Por su parte, el postulado de Chen, Khan, PhD; Lin y Chih (2019) estudiosos de Taiwán, en la investigación que realizaron del clima organizacional y la influencia que los coaching gerenciales en relación a sus habilidades percibidas por el equipo de la gestión de recursos de equipo (TRM), encuestaron a 530 empleados, donde obtuvieron como resultado que existe una influencia significativa en la percepción que tienen los trabajadores con respecto a la TRM.

Similares resultados muestran Salgado & Giacomozzi (2019) en Chile, obtuvo como resultado que el clima organizacional percibidos por los 110 funcionarios que fueron estudiados refieren que a un nivel adecuado de este se tiene una satisfacción laboral, la investigación fue analítico, transversal, empleando escalas para medir ambas variables de estudio.

Mientras que Semper, Sánchez, Segredo, Hernández, Álvarez, & Mestre (2019) investigadores de Cuba, en su estudio utilizaron el instrumento de ECOS-S, para evaluar la atención de pacientes obstétricas extremadamente grave, en relación al clima laboral conto con una metodología tipo descriptivo, determinado que la mayoría de las categorías en el instrumento de ECOS-S se encontraron en la clasificación de un clima organizacional en riesgo.

Por otro lado, Juárez (2018) de la ciudad de México, se propuso en su investigación en trabajadores de un Hospital medir el clima organizacional, para ello aplico un método donde se describe los hechos, se observa y se realiza en un mismo tiempo, con la participación de 264 trabajadores, a quienes se aplicó cuestionarios, concluyendo que los trabajadores que muestran las características de liderazgo y motivación cuentan con un buen nivel de clima organizacional dentro de su trabajo. De acuerdo a Pereda (2016) concluye en su estudio que realizo mencionando que gestión pública viene ser influenciada por las habilidades con que

cuentan los directivos, las cuales están y estas deben estar orientadas a contribuir la satisfacción de los usuarios, donde estos directivos puedan desarrollar una mejor gestión en la organización que se encuentren, la metodología empleada fue cuantitativa, con un tipo de muestreo estratificado de 1363.

Para concluir tenemos los antecedentes locales, donde el autor Galván (2018) procedente de Andahuaylas, concluye en su investigación que la gestión sanitaria que cuentan las habilidades gerenciales y gestión sanitaria de los servidores públicos, tienen una relación positiva con respecto a las habilidades gerenciales, con un p valor igual a 0.000, participaron 64 jefes.

Continuando con el estudio de investigación, se presentan las bases teóricas, iniciando con la variable de habilidades gerenciales, la cual definen como un conjunto de cualidades que se observan en las actitudes y aptitudes que tiene el directivo. En este contexto los autores, Azad, Anderson, Brooks, et al. (2017) hacen mención que debe existir una coherencia entre el líder y la gestión que realiza, donde se podrá lograr un avance exitoso en la institución, es así, que los conceptos de liderazgo y administración van relacionados el uno con el otro, donde se verá la efectividad dentro de una organización.

Al respecto según Hellriegel, Jackson & Slocum (2008) las competencias directivas son conductuales, la cual es percibida por el entorno del directivo de una institución, es así que los autores Whetten & Cameron (2011) hacen referencia mencionando a las competencias gerenciales como conductuales; no son caracteres propios de la persona, siendo detectables por las actitudes y acciones de estas, los cuales los lleva a un resultado en su centro de trabajo.

Donde estas son observadas, diferenciándose de las características mentales las cuales si tienen relación directa con la persona. Consecuentemente Hellriegel, Jackson, & Slocum (2008) consideran como las condiciones, de mando o conductas que un individuo posee y es capaz de influir en los individuos o en un grupo de ellos, creando en el equipo de trabajo entusiasmo, donde el gerente debe de tener un liderazgo y saber abordar los conflictos en diferentes situaciones, llegando a solucionarlos.

Mientras Hernán, García, Díaz, Ávila y Cuzco (2015) mencionan que en el Perú se busca mejorar la salud de los pobladores el cual es un derecho que les asiste dentro de un territorio y como estado, siendo prioridad el primer nivel de

atención, buscando mejorar las habilidades gerenciales de los que conducen el sector salud. De igual manera los autores Whetten y Cameron (2005) plantean el modelo de aprendizaje donde el gerente debe desarrollar competencias directivas de liderazgo.

De acuerdo con el autor Madrigal (2009) las habilidades conceptuales, se refieren a las competencias que debe tener un gerente dentro de una organización. Tal es el caso de Gifford, Squires, Angus, et al. (2018) indican que las competencias directivas influyen en el contexto de trabajo en una organización, reflejándose en una atención de calidad.

Cabe destacar que Harrison, Meyer, Chauhan, et al (2019) hacen mención que las características del personal de salud para que tengan resultados deben saber manipular y realizar los cambios, deben aprender de manera frecuente nuevos temas y dar apertura para esta. Así mismo Chiavenato (2006) explica que las habilidades humanas interactúan de forma directa en la actitud con otros individuos, refiriéndose a la capacidad que se tiene en poder relacionarse con los demás. Similarmente según Liang, Blackstock, Howard, et al (2020) mencionan que las competencias directivas se ven más en los varones que en las damas en los servicios de salud.

Mientras Madrigal (2009) describe la importancia que tiene las habilidades directivas, las cuales están son adquiridas con el propósito de dar un resultado, su importancia radica en conocer que hacen y que deben de hacer los directivos (p.8). La variable se estudiará según Amaru (2009) la cual lo divide en habilidades conceptuales, humanas y técnicas, dentro de ese orden se tocará según lo describe Amaru (2009) la primera dimensión sobre las habilidades conceptuales se describe como la capacidad que tiene el gerente en poder entender y manejar los distintos conflictos que se puedan presentar en la institución, para ello debe ser capaz de realizar y planear estrategias visualizando más allá de lo que ve (p.148).

Así mismo para Amaru (2009) describe la segunda dimensión sobre las habilidades humanas, de cómo debe responder el gerente en relación al trabajo en la institución, siendo capaz de poder liderar, direccionar como un equipo a las personas que laboran con él (p.148).

Por lo que podemos concluir que esta dimensión hace referencia sobre las diferentes capacidades que tiene el individuo que se ve reflejada en el trato hacia

la otra persona y al mismo, comprendiendo las necesidades y sus necesidades direccionándoles al cumplimiento de las metas propuestas.

Finalmente, las habilidades técnicas para Amaru (2009) están direccionadas en las acciones específicas que debe de desempeñar el gerente, el cual debe de contar con cualidades necesarios para el desenvolvimiento eficiente del mismo, esto involucra el tener conocimiento de lo que se pretende hacer y decirlos métodos que se emplearán para las actividades de la institución.

En tal sentido se puede concluir que esta habilidad técnica son las actividades que el gerente lo asume en la institución, lo cual es importante para que pueda cumplir con los objetivos institucionales. Todas estas dimensiones de las habilidades gerenciales para la designación de un gerente, las cuales permitirán tener una gestión adecuada llegando hacer exitosa la gestión.

Donde, Fanelli et al. (2020) refiere que el recurso humano tiene un papel importante, donde las competencias de estos mismos son fundamentales y prioritarios para una atención de calidad en los establecimientos de salud. Tal como mencionan Ngabonzima, Asingizwe y Kouveliotis (2020) refieren que las enfermeras y las parteras poseen unos estilos de liderazgo casi innato, el cual lleva al éxito de gestión en los servicios de salud, donde sus habilidades directivas se dan a conocer.

La segunda variable trata del clima organizacional, el cual hace referencia que “es la célula fundamental de la organización, la cual constituye el medio de trabajo percibida por los trabajadores como saludable o enfermizo” (Frederick, 1976, citado por Chiavenato, 2007, p. 321). Así mismo hay quienes lo definen al clima organizacional como “las particularidades que se presentan en una institución, la cual le hace diferente a otra, finalmente llegando a influir la conducta de las personas laboran (Forehand y Gilmer, 1964, p. 361).

Desde el juicio de los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan de los componentes principales por no decir primordiales en el desarrollo funcional de una organización (p.59). De igual manera los estudiosos Segredo, Pérez, & López (2015). Lo definen como aquella que permite que la investigación sea sistemática de las experiencias y las cualidades que los trabajadores muestran en las instituciones, las cuales incluyen segmentos como: motivación, comunicación y compromiso interpersonales y de responsabilidad (p.2).

El estudioso Chiavenato (1999) cuando se refiere a clima organizacional se traslada al contexto organizacional. Donde las personas tienen que adecuarse de forma permanente a las diferentes circunstancias para satisfacer sus necesidades y crear armonía en su estado emocional (p. 8). Al igual que Segredo (2013) lo define como la parte importante de la institución el cual está por una gama de percepciones (p.387).

En consecuencia, según el autor base Edel, García y Casiano (2007) menciona que el clima organizacional puede convertirse en una alianza o un entrapamiento para realizar un adecuado trabajo dentro de una institución, lo cual se torna en un elemento que actúa en el comportamiento de quienes lo integran (p.7). Por lo que ultimamos que es de importancia que exista un clima organizacional alto para la motivación del trabajador y el cumplimiento con sus funciones que desempeña.

Se hace mención según la opinión de Brunet (1987) lo sub divide en dos el primero que es el autoritarismo explotador, donde el que está a cargo de la institución no confía en sus trabajadores, es un trato vertical, donde uno manda y los otros obedecen, creándoles miedo y zozobra.

El segundo es el autoritarismo paternalista, donde el directivo es muy condescendiente con sus trabajadores. Otra descripción de clima organizacional es el participativo o consultivo, donde los empleados tienen la confianza del ejecutivo, que son capaces de tomar ciertas decisiones a nivel inferior. Así mismo se tiene el clima organizacional participativo en grupo, donde las tomas de decisiones se tienen a nivel de toda la organización, donde la comunicación es de manera horizontal, el empleado se encuentra motivado.

Donde en el clima organizacional es percibida por la actitud y comportamiento que tienen los trabajadores siendo evidente en la productividad de la institución. Por otro lado, los componentes del clima organizacional, según Brunet (2004) es interactúan en el proceder de las personas y del conjunto de procedimientos dentro de una organización, originando los resultados que se observan en beneficio de la organización, de manera individual como de equipo (p.15).

Donde el comportamiento organizacional es definido por Robbins (1998) como una etapa en el cual un servidor civil se identifica con su institución, para el

cumplimiento de sus objetivos, con un sentido de pertenencia. Mientras que Arias (2001) citado en Steers lo define como el ímpetu de pertenencia e involucramiento de una persona en una institución.

Por lo consiguiente Edel, García y Casiano (2007) lo describen las dimensiones de la segunda variable en estudio en tres: El primero es el comportamiento organizacional, la segunda es la estructura organizacional y finalmente el estilo de dirección (p.7). Tal es el caso de la primera dimensión que trata sobre el comportamiento organizacional, que hacen referencia que son los individuos, sus cualidades, conocimientos, capacidades, afectividad y fines son fundamentales en el acto organizacional (Edel, García y Casiano, 2007, p.25).

Ahora bien, en la segunda dimensión se definen distinguir el interior de la institución, el cual se denomina estructura organizacional (Edel, García y Casiano, 2007, p. 43). Donde podemos concluir que se trata lo que la organización plantea como Reglamentos, deberes y normas que son percibidas por el empleado.

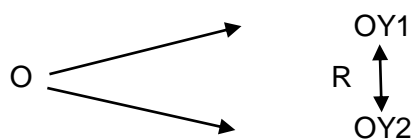
Finalmente, en la tercera dimensión del estilo de dirección refieren al modo que un individuo demanda de adiestramiento para dominar y armonizar su cualidad particular de liderazgo y, con ello, prosperar en torno a perspectivas más avanzadas, una entidad necesita detallar cuál es la forma de liderazgo que mejor se adapte a su institución y predicación que se ha enunciado (Edel, García y Casiano, 2007).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La tesis tuvo un enfoque cuantitativo donde el autor Cabezas, Andrade y Torres (2018) refiere que es un proceso que forma parte de recolectar los datos y se estudia para llegar a responder las preguntas, utilizando herramientas de análisis estadísticas (p. 66). Debido a que los datos obtenidos se realizaron a través de cuestionarios. Mientras, el nivel o diseño de estudio según Díaz (2006) es una descriptiva correlacional, el cual se define como que se da un valor explicativo sobre las variables y si estas se relacionan entre sí (p.129). Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) contextualiza la correlación que existe entre dos variables es la asociación en una muestra (p. 93). Mientras que el diseño se debió a que no se alteró ningún elemento durante la investigación y de corte transversal, por obtenerlos datos de investigación en el mismo tiempo. La imagen del diseño de estudio se detalla a continuación:

Dónde:



- O : Simboliza la muestra de la población de investigación.
OY1 : OY1: Primera variable habilidades gerenciales.
OY2 : Segunda variable de clima organizacional.
R : Coeficiente de correlación del estudio.

3.1. Variables y operacionalización

La primera variable trata de habilidades gerenciales; Según Amaru (2009) son capacidades que contribuyen a lograr los objetivos de un directivo dentro de una organización, durante el cargo que ejerce (p.148). Mientras que la variable de clima 19 organizacional, según Edel, García y Casiano (2007) lo definen como un lazo o un impedimento para el logro de una actividad dentro de una organización, que influye en la actitud de los integrantes (p.7).

Tabla 1

Operacionalización de Habilidades Gerenciales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Habilidades conceptuales	✓ Equipo de trabajo	1 al 6		
	✓ Planes			
	✓ Estructura organizacional		Escala Ordinal	Adecuado [64-90]
	✓ Normas de funcionamiento		1= Nunca	
	✓ Orientación al Personal		2= Casi nunca	
Habilidades Humanas	✓ Administra los recursos	7 al 12	3= A veces	Regular [33-63]
	✓ Iniciativa al personal		4=Casi siempre	
	✓ Fomenta buena relación		5= Siempre	
	✓ Coopera con el personal			Inadecuado [1-32]
	✓ Facilita información			
Habilidades Técnicas	✓ Conduce a su grupo	13 al 18		
	✓ Desarrolla las actividades administrativas			
	✓ Demuestra interés			
	✓ Orientada a las actividades			
	✓ Promueve la participación			
	✓ Propone acciones			
	✓ Cumple metas			

Fuente: Creación propia, modificada de Dionicio, E. (2018).

Tabla 2

Operacionalización Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Comportamiento organizacional	Condición de trabajo	1, 2, 7, 10, 11	Escala Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Clima organizacional adecuado: 85 o más. Clima organizacional en riesgo: 65 a 84. Clima organizacional inadecuado: menos de 64
	Percepción	6, 8, 9, 12		
	Participación	3, 4, 5		
	Comunicación	15, 20		
	Información	16, 17, 19, 21		
Estructura organizacional	Relaciones interpersonales en el trabajo	13, 14, 18, 22		
Estilo de dirección	Liderazgo	23, 28, 30		
	Estímulo al desarrollo organizacional	24, 25, 26, 29, 32		
	Trabajo en equipo	27, 31, 33, 34		

Fuente: Creación propia-Modificado de Flores, L. (2017)

3.2. Población, muestra y muestreo

Según, Arias (2012) define a la población como una agrupación definido o infinito de elementos que comparten particularidades similares (p.81). El cual estuvo compuesta por un total de 63 que a la vez fueron muestra; se define por Tamayo (2003) como las partes que representan el todo (p.176). Así mismo Niño (2011) lo define como una porción de un colectivo, que se selecciona con características semejante al universo (p.55). Se utilizó un muestreo de tipo censal por ser la muestra es igual que la población (Ramírez, 1997). Los eligieron a todos los trabajadores como parte de la inclusión y la exclusión los rotados y/o contratados recientemente.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Utilizamos dos cuestionarios, la primera habilidad gerencial que constó de 18 ítems y de clima organizacional de 34 ítems, según la escala de Likert (anexos 04 y 05). Para Niño (2011) las técnicas se entienden como el ordenamiento o

actividades de análisis (p. 29). Se utilizó en la investigación la encuesta por medio de los instrumentos validos por cada variable., que según Niño (2011) es una característica de la herramienta que radica en calcular la variable que está en estudio, y no otra; es decir, que es preciso y apropiado (p. 87). Con el fin de validar los cuestionarios que fueron los instrumentos utilizados, se solicitó el juicio de tres especialistas (anexo 06). Asimismo, Niño (2011) refiere que el instrumento es confiable, por cuanto se garantiza la precisión y autenticidad que deben cumplir los datos en estudio (p. 87).

3.4. Procedimiento

Se realizó una coordinación con el gerente de la Micro Red de Chicmo, al cual se le hizo conocer sobre el estudio a realizarse y absolver sus dudas, con el fin de que nos colabore con el estudio.

3.5. Método de análisis de datos

Cuando obtuvimos la recolección de información, estos fueron ordenados y presentados en tablas de distribución de frecuencia estadística, debido a que se cuenta con variables cuantitativos, con una distribución de no normalidad de los datos procesados, y así poder ser procesadas para luego analizarlas y ver la comprobación de hipótesis, donde se empleó la estadística inferencial, por tener datos no normales se optó por el coeficiente de Spearman (Rho). Por otro lado, el software estadístico que se empleó fue el paquete estadístico SPSS V. 25, procesándose la información, para su análisis respectivo.

3.6. Aspectos éticos

La tesis se ejecuta basados a los principios de honorabilidad ético y moral establecida que se tiene en la Universidad. Además, se solicitó la autorización respectiva de la gerencia de la micro red de Chicmo, para realizar la aplicación de los instrumentos.

IV.RESULTADOS

Estadística Descriptiva de las dos variables en estudio

En las dos variables en estudio se utilizó según Likert adaptada de Vera (2017) la escalasiguiente: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y siempre (5). Donde las habilidades gerenciales consto de 18 preguntas dividas en tres dimensiones, así mismo, para le segunda variable que fue el de clima organizacional consto de 34 ítems.

Tabla 3

Dimensiones de Habilidades Gerenciales

	Categoría	Intervalo
Habilidades Conceptuales	Inadecuado	1-32
Habilidades Humanas	Regular	33-64
Habilidades Técnicas	Adecuado	65-90

Fuente: Procesamiento de la base de datos - SPSS V.25

En la tabla 3, se representa la variable de habilidades gerenciales y sus respectivas dimensiones, con las categorías e intervalos los cuales fueron procesados con la escala de Likert. Donde se tiene el intervalo de 1 a 32 como una categoría inadecuada, así mismo entre los rangos de 33 a 64 se encuentra en la categoría regular, para finalmente tener los intervalos entre 65 y 90, que se encuentra en una categoría adecuada.

Tabla 4

Dimensiones Clima organizacional

	Categoría	Intervalo
Comportamiento Organizacional	Inadecuado	0-64
Estructura Organizacional	En Riesgo	65-85
Estilo de dirección	Adecuado	85-170

Fuente: Base de datos-Procesamiento con SPSS V. 25

En la tabla 4, podemos visualizar la variable y sus dimensiones, donde la las categoríase intervalos fueron procesados mediante la escala de Likert. Dándole las categorías entre los rangos de entre 0 a 64 como una categoría inadecuada, mientras en el intervalo de 65 a 85 se encuentra en una categoría de riesgo y por último entre los rangos de 85 a 170 se encuentra en una adecuada categoría. Las cuáles serán utilizadas para la interpretación estadística descriptiva e inferencial, para su mejor interpretación.

Estadística inferencial

Tabla 5

Prueba Estadística de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	,169	63	,000	,866	63	,000
Clima Organizacional	,167	63	,000	,919	63	,001

Fuente: Software SPSS V.25

En la tabla número 5, se registra el procesamiento de datos, con una significancia de 0,000 lo cual indicada para ambas variables que no existe una normalidad.

Prueba hipótesis

Contrastación hipótesis general

En relación al resultado de la estadística inferencial con el SPSS V.25 se obtuvo:

- H0. No existe una relación significativa directa entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional de la Micro Red de Chicmo, 2020.
- Hi. Existe una relación significativa directa entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional de la Micro Red de Chicmo, 2020.

Tabla 6

Relación Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional

			Habilidades Gerenciales	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,246
		Sig. (bilateral)	.	,052
		N	63	63

Fuente: Procesamiento de datos-software SPSS V.25

En la tabla 6, se muestra el coeficiente de correlación con un Rho de ,246 nos hace referencia que existe un grado de relación medio y directa, así mismo se tiene un nivel de significancia = a 0.052, refiriéndose que no existe relación significativa directa entre ambas variables respectivamente.

Por otro lado, se realiza el análisis estadístico inferencial para el primer supuesto específico:

H0. No existe una relación significativa entre las habilidades conceptuales y el clima organizacional de la Micro Red de Chicmo, 2020.

Hi. Existe una relación significativa entre las habilidades conceptuales y el clima organizacional de la Micro Red de Chicmo, 2020.

Tabla 7

Relación Habilidades Conceptuales y Clima Organizacional

			Clima Organizacional	Habilidades Conceptuales
Rho de Spearman	Habilidades Conceptuales	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Creación Propia

En la tabla número 7, el valor de p es igual a 0.05, de esta manera se comprueba que existe un grado de correlación bajo, positivo, directo no significativa, (Rho de Spearman = 0.353).

De igual manera para la contratación de la segunda hipótesis específica:

H0. No existe una relación significativa entre las habilidades humanas y el clima organizacional de la Micro Red de Chicmo, 2020.

Hi. Existe una relación significativa entre las habilidades humanas y el clima organizacional de la Micro Red de Chicmo, 2020.

Tabla 8

Relación de Habilidades Humanas y Clima Organizacional

			Clima Organizacional	Habilidades Humanas
Rho de Spearman	Habilidades Humanas	Coeficiente de correlación	,124	1,000
		Sig. (bilateral)	,334	.
		N	63	63

Fuente: Base de datos-Procesamiento con SPSS V. 25

En la tabla 6, se muestra un $p > ,005$ (0,334) el cual indica que no existe relación entre las variables de estudio, admitiéndose la hipótesis nula, con un (Rho de Spearman = 0.124).

Finalmente, con respecto a la tercera hipótesis específico se tiene:

H0. No existe una relación significativa entre las habilidades técnicas y el clima organizacional de la Micro Red de Chicmo, 2020.

H1. Existe una relación significativa entre las habilidades técnicas y el clima organizacional de la Micro Red de Chicmo, 2020.

Tabla 9

Relación Habilidades Técnicas y Clima Organizacional

			Clima Organizacional	Habilidades Técnicas
Rho de Spearman	Habilidades Técnicas	Coefficiente de correlación	,241	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	63	63

Fuente: Creación propia mediante el procesamiento de datos software-SPSS V.25

En la tabla número 9, se muestra el valor de p que es > 0.05 , determinando que entre las habilidades técnicas y el clima organizacional no existe una relación significativa en la micro red de Chicmo, 2020, con un (Rho de Spearman = 0.241).

V. DISCUSIÓN

El sistema de sanitario en el Perú, regional y local, presenta problemas de rectoría con un fraccionamiento en sus diferentes niveles de su estructura orgánica y funcional, donde las condiciones de salud que se ofrece hacia la población son inapropiadas en cuanto a la accesibilidad, atención de calidad, mostrándose la insatisfacción de los usuarios internos y externos que acuden a los establecimientos de salud.

Por otro lado, las habilidades gerenciales constituyen una herramienta para un clima organizacional adecuado en una institución u organización, más aún cuando se trabaja con personas que atiende personas.

Los datos obtenidos del estudio de las variables de las variables de investigación realizadas en la Micro Red de Chimo durante el año 2020, se identificó que no guarda ninguna relación significativa, lo que da a entender de que los trabajadores de salud se comportan independientemente a la actitud y habilidades que tiene su gerente. Para la primera variable de habilidades gerenciales en la Micro Red de Chimo se muestran en los anexos, donde se puede visualizar los resultados, que los trabajadores de salud manifestaron que el gerente cuenta con competencias directivas regulares en un 79.4% habiendo opinado un total de 50 trabajadores, así mismo un 14.3% manifiestan que el gerente cuenta con habilidades gerenciales adecuadas, mientras que un 6.3% piensa que son inadecuadas, en una población de 63 trabajadores de la Micro Red.

Comparando con los resultados obtenidos por Galván (2018), donde un 43.75% lo categorizaron con un nivel alto, por otro lado, un 40.63%, lo categorizan en un nivel medio y por último en un 15.63% lo definen en un nivel bajo, con una muestra similar a nuestro estudio de 64, mientras que en el nuestro fue de 63. Afirmando que ambos resultados son contradictorios, ya que en Galván manifiestan que el gerente posee un nivel adecuado de habilidades gerenciales, por otra parte, en el estudio concluido manifestamos que estas capacidades gerenciales se hallan en un nivel regular.

Primera: En la comprobación de la hipótesis general, después de haber realizado el análisis mediante el uso del software SPSS V. 25 se obtuvo un nivel de significancia de 0,052 siendo mayor que el valor p que es de 0,005, así mismo se logró tener el valor de 0,246 (Rho), aceptando la hipótesis nula, que no existe una relación significativa entre las variables de estudio de la investigación en la micro red Chicmo-Andahuaylas 2020.

Comparando con los resultados encontrados por Hernández, Muñoz, y Barrios (2017) donde en su investigación, donde se determinó que existe una influencia directa entre los elementos estudiados, concluyendo que los estilos con que cuentan los gerentes influyen en la generación de valor de las IPSS. En tal sentido, podemos mencionar que estos resultados son contrariamente a los encontrados en el estudio realizado, con poblaciones similares.

Por otro lado, en la investigación de Galván (2018) establecido en el resultado de su investigación aceptando la hipótesis de estudio, donde ambas variables guardan una correlación esta son las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria del sector salud, donde el p valor se encontró 0.000, aceptando su hipótesis alterna de investigación (Rho de Spearman de 0,89) la cual hace referencia de un grado de relación alta, directa y positiva, siendo confiable en un 95% con una desviación del 0.5%, aceptando su hipótesis de estudio, la cual es opuesta a la investigación realizada por nosotros aceptamos la hipótesis nula, a pesar de que la población de Galván fue similar a la nuestra, además se realizó en el mismo ámbito, lo que nos sugiere seguir realizando investigaciones y poder determinar la situación real y no se tenga estos desacuerdos extremos en la investigación.

Mientras, Quispe y Aguilar (2018) en su estudio de competencias directivas y desarrollo organizacional obtuvo como resultados, un valor $p > 0,381$ aceptan la hipótesis nula por ser $p < 0.000$., este resultado es similar a los resultados que obtuvimos en la comprobación de hipótesis de nuestro estudio.

Así mismo el autor Fanelli et al. (2019) refieren que las habilidades gerenciales son aspectos fundamentales para realizar servicios de salud de calidad, donde estas habilidades conllevan a lograr resultados, encontrando en sus resultados una relación de sus variables, lo cual contradice a los datos procesados en la tesis que realizamos, aceptándose la hipótesis nula, donde estas competencias son independientes al resultado de la organización.

Consecuentemente a pesar de que el gerente no cuente con las competencias directivas para un gerente, esta no guarda asociación directa con el clima laboral, donde se desenvuelven los recursos humanos del sector salud estudiado, es decir que no influye el gerente en el contexto que se tiene en las IPRESS sanitarias investigadas.

Finalmente, Chen, Khan & Lin (2019) en su artículo que realizan del clima organizacional y cómo influye en las habilidades de coaching gerencial en hospitales de Taiwán, determinaron que al contar el coaching gerencial con habilidades adecuadas esta contribuyen a una adecuada gestión mejorando el desarrollo de equipo, cuando existe un adecuado clima laboral, mostrando una correlación entre sus variables, lo cual contradice al estudio realizado por nosotros a pesar de que la población en estudio fueron trabajadores sanitarios, donde determinamos con los datos obtenidos.

Segunda: En el planteamiento de respuesta específica al problema estudiado se encontró un resultado con un ρ Spearman de 0,353 lo cual hace referencia que se tiene un grado de correlación baja, directa con un p valor de 0,005 lo cual acepta la hipótesis de estudio, donde Vera (2017) en el estudio que realizó para determinar la el desarrollo organizacional en relación con las habilidades gerenciales en la ciudad de Lima durante el año 2016, se concluyó que existe una correlación de ambas variables, teniendo el valor de 0,785** (ρ), interpretándose que tiene una correlación alta, siendo positivo y directo. Siendo casi similar al estudio encontrado por nosotros, como lo antes descrito.

Por otra parte, Quispe y Aguilar (2018) en su estudio analizando la dimensión de habilidades conceptuales y la relación que existe con el desarrollo

organizacional obtuvo como resultado con un p valor de 0,308 el cual es mayor a p valor 0,005 y Rhode Spearman de 0,165, por lo que se concluye aceptando su hipótesis nula, donde estos resultados son similares a los datos obtenidos del estudio que realizamos en la tesis.

Así mismo, Dionicio (2018) por su parte obtuvo en el estudio de correlación de habilidades conceptuales y engagement de una IPRESS en Lima, el valor p de 0,000 aceptando su suposición alterna con un $Rho = 0,853$ el cual es semejante a nuestros resultados hallados, para lo cual en la investigación realizada por nosotros se aceptó la hipótesis alterna igual que el estudio de Dionicio, siendo similares hasta en la población.

Tercera: En la segunda hipótesis específica, que trata sobre la dimensión de habilidades humanas en la micro red de Chicmo en el año 2020, no existe una relación significativa, se concluyó que entre las variables no existe relación significativa, así mismo el procesamiento de datos arrojó el valor de ,124 (Rho) lo cual podemos describirlo que se tiene un grado de correlación baja y directa, con un resultado de un p valor igual a 0,335, lo cual es contrario a los resultados de Vera (2017) donde al estudiar las habilidades gerenciales en el sector salud y la segunda variable, afirma que existe una correlación entre ellos, lo que es contrario a los resultados mostrados en la investigación realizada por nosotros.

Así mismo, Quispe y Aguilar (2018) en el resultado de su estudio de su dimensión de habilidades humanas con respecto a la variable de desarrollo organizacional estudiada en una micro red en el año 2016, obtuvo como resultado el p valor de 0,352 que es mayor a p 0,005, donde se aceptó la hipótesis nula, por otro lado, se obtuvo el valor de 0,151 (Rho), concluyendo que Vera (2018) acepta la relación que existe entre estas dos variables que estudio, por tanto, los resultados obtenidos en nuestra investigación son similares a los datos obtenidos de Vera.

Por otro lado, Dionicio (2018) en el resultado de su investigación de la dimensión de habilidades humanas y engagement, obtuvo como resultado un p

valor de 0,000 que es menor a p 0,005 y 0,650 (Rho), determinando entre las habilidades gerenciales existe una relación con respecto al engagement, donde estos resultados no son similares a nuestro estudio, aceptando la hipótesis nula en nuestro estudio, por lo que contradecimos a este autor en mención.

Cuarta: En la hipótesis específica que se planteó en el estudio, sobre la existencia de relación habilidades técnicas y clima organizacional en el sector sanitario en la población investigada, el resultado hallado se contrasta con resultados de otros estudios semejantes realizados anteriormente, donde según el procesamiento de datos se determinó que el nivel de significativa entre las dos variables no se tiene, por haber obtenido un p valor de 0. 057 aceptando la hipótesis nula y rechazado la hipótesis alterna, con un valor de Rho = a 0,241 teniendo lo que indica una correlación baja y directa.

Lo cual es completamente contrario a los resultados que obtuvo el investigador de Vera (2017) realizó estudios sobre habilidades gerenciales y como esta se relaciona con el desarrollo organizacional en el sector salud, después de procesar los datos se aceptó su hipótesis de estudio planteados en su investigación, la cual se tomó la decisión por el resultado de p valor que fue de 0,007 así mismo se obtuvo un Rho = 0,819 indicando un nivel de correlación alta y directa en un Hospital de Lima durante el año 2016, es contrario a nuestro estudio donde aceptamos la hipótesis nula, por lo que contradecimos a este autor en sus resultados.

Por otro lado, Quispe y Aguilar (2018) en el resultado de su estudio de su dimensión de habilidades técnicas y desarrollo organizacional, obtuvo como resultado el p valor de 0,275 que es mayor a p 0,005, donde se rechaza la hipótesis de estudio, así mismo, Rho tiene un valor de 0,177 indicando la correlación positiva bajo entre las dos variables estudiadas en una micro red de Jauja, durante el año 2016 el cual podemos comparar con los resultados obtenidos de nuestra investigación concluyendo que son similares al estudio realizado, aceptando en ambas investigaciones la hipótesis nula.

Por otra parte, Dionicio (2018) en su comprobación de hipótesis de la dimensión de habilidades técnicas correspondiente en un Centro de Salud de Lima, se obtuvo un valor p de 0,000 con un $Rho = 0,589$ de acuerdo a la escala de Bisquerra, se interpreta que existe una relación entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis alterna, contrario a los resultados obtenidos en la investigación donde concluimos que no existe una correlación significativa.

Para concluir, el cuestionario utilizado como instrumento en la investigación fue igual que utilizaron Semper, Sánchez, Segredo, Hernández, Álvarez, & Mestre (2019) el cual se denomina como ECOS-S (son siglas en inglés que significan) el cual se tiene resultados diferentes a pesar de haber utilizado el mismo cuestionario, haciendo referencia el autor descrito que el clima laboral guarda una relación con respecto a la atención que se brinda en el hospital en estudio, mientras que en el estudio realizado por nosotros no guarda ninguna relación entre las variables de estudio.

VI.CONCLUSIONES

Primera: Conforme a lo planteado en el estudio se determinó que los resultados que se obtuvieron con respecto a habilidades gerenciales y la relación que se tiene con el clima organizacional, no guardan ninguna relación, ambas son independientes, así mismo se tuvo un Rho igual a 0,246 la cual tiene una correspondencia de correlación de las variables de grado media y es positivo.

Segunda: Así mismo de acuerdo al primer objetivo específico se concluye en el resultado encontrado después del procesamiento de datos, que ambas variables no guardan relación entre sí, de forma significativa, a la vez se muestra el valor de Rho = a 0,353, que nos indica un grado de correlación medio y positivo.

Tercero: Podemos concluir de acuerdo al segundo objetivo, aceptando la hipótesis nula, considerando la estadística inferencial procesada con un valor Rho = 0,124 lo cual nos indica que existe una correlación de grado bajo a la vez es directa. Dejando claro que no existe una relación de la segunda dimensión de la primera variable en relación con el clima organizacional en la micro red de Chicmo, Andahuaylas 2020, el cual se realiza la interpretación por el valor del nivel de significancia que es mayor a 0.05 donde $p= 0.000$.

Cuarto: Conforme a la tabla n° 5 correspondiente al tercer objetivo específico se concluye, el valor de Rho = 0,241 permite hacer la interpretación de las habilidades técnicas y su relación con el clima organizacional, aceptándose la hipótesis nula, en la micro red de Chicmo, Andahuaylas 2020, obtenidas del nivel de significancia, sin embargo, existe un grado de correlación positiva media.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: En la Micro Red de Chicmo las competencias directivas se encuentra en un nivel regular, por lo que se recomienda gestionar las habilidades gerenciales, a través de cursos formadores de habilidades, competencias directivas, mediante plataformas virtuales dirigidos por la unidad de capacitación de la DISA Apurímac II, así mismo se recomienda a los directivos que proponen a los gerentes se realice mediante la selección de un perfil, por otro lado con respecto a la segunda variable se debería realizar talleres en pro de cambiar la perspectiva de los trabajadores de la Micro Red Chicmo.

Segundo: Se recomienda a los servidores públicos que ocupan cargos directivos, que designen a los gerentes según las diferentes habilidades gerenciales que debe tener todo gerente.

Tercero: Potencializar las habilidades humanas en los gerentes, con enfoque en la empatía, estableciendo habitualmente programas de hermandad y reunión institucional, con el propósito de fortalecer lazos de compañerismo entre los trabajadores y que el gerente conozca las necesidades de sus colaboradores de la Micro Red de Chicmo.

Cuarto: Se recomienda realizar cursos talleres que permitan brindar un clima organizacional adecuado, donde se potencialice las habilidades técnicas de los gerentes y estos sean capaces de realizar adecuadamente las tareas encomendadas.

REFERENCIAS:

- Aguilar, N. K. & Quispe Palomino, E. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda-Jauja-2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/35HpWt4>
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración: Teoría general y proceso administrativo* (1.ª ed.). Pearson Educación. <https://bit.ly/2MXJBy9>
- Araya-Salgado, M. & Medina-Giacomozzi, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25 (2), 157-166. <https://bit.ly/3r7mikd>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Episteme. <https://bit.ly/2LmfGj1>
- Azad, N., Anderson, H. G., Brooks, A., Garza, O., O'Neil, C., Stutz, M. M. & Sobotka, J. L. (2017). Leadership and Management Are One and the Same. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 81 (6), 102. <https://doi.org/10.5688/ajpe816102>
- Braddy, F. & Fleenor, J. (2012). Importancia relativa de habilidades gerenciales para predecir eficacia. *Revista de psicología gerencial*, 27 (6), 636-655.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias* (1.ª ed.). Trillas. <https://bit.ly/35GxOel>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Cabezas-Mejía, E. D., Andrade-Naranjo, D. & Torres-Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1.ª ed.). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://bit.ly/35FZcsJ>
- Cadena, R. F. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales* (1.ª ed.). Fundación Universitaria del Área Andina. <https://bit.ly/3soDkvO>
- Chen, I. C., Khan, S. K. & Lin, C. H. (2019). Team Resource Management Perception Under Managerial Coaching Skills and Organizational Climate:

- Cross-Level Analysis in Taiwan's Hospitals. *The health care manager*, 38 (3), 228–238. <https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000266>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración De Recursos Humanos* (5.^a ed.). Mc Graw Hill. <https://bit.ly/38HSPR2>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.^a ed.). Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3nFEDTI>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.^a ed.). Mc Graw Hill. <https://bit.ly/2XFkQJe>
- Chruden, H. J. & Sherman, A. W. (1993). *Administración de personal* (1.^a ed.). CECSA.
- Cueva, R. M. & Ponce, M. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3bBKhDR>
- De Souza Canayo, B. (2019). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. *LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, 17(24), 391-416. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>
- Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: Para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud* (1.^a ed.). RIL Editores. <https://bit.ly/3slamNk>
- Dionicio-Escalante, E. R. (2018). *Habilidades gerenciales y engagement laboral en un centro de salud, San Juan de Lurigancho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/35EZkc3>
- Edel, R., García, A. & Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Versión electrónica gratuita. <https://bit.ly/3bQ0Jk7>
- Fanelli, S., Lanza, G., Enna, C. & Zangrandi, A. (2020). Managerial competences in public organisations: the healthcare professionals' perspective. *BMC Health Serv Res*, 20, 303. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05179-5>

- Figuerola, C. A., Harrison, R., Chauhan, A. & Meyer, L. (2019). Priorities and challenges for health leadership and workforce management globally: a rapid review. *BMC Health Serv Res*, 19, 239. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4080-7>
- Forehand, G. A. & Vonhallergilmer, B. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological bulletin*, 62 (6), 361–382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>
- Galván, J. E. (2018). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas - 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3i8bAa4>
- García, H. E., Díaz, P., Ávila, D. & Cuzco, M. Z. (2015). La Reforma del Sector Salud y los Recursos Humanos en Salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76, 7-26. <https://doi.org/10.15381/anales.v76i0.10966>
- García, J., Barradas, M. & Gutiérrez, L. (2016). Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración: RICEA*, 5 (10), 1-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662016>
- Gifford, W. A., Squires, J. E., Angus, D. E., Ashley, L. A., Brosseau, L., Craik, J. M., Domecq, M. C., Egan, M., Holyoke, P., Juergensen, L., Wallin, L., Wazni, L., & Graham, I. D. (2018). Managerial leadership for research use in nursing and allied health care professions: a systematic review. *Implementation science: IS*, 13(1), 127. <https://doi.org/10.1186/s13012-018-0817-7>
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1.^a ed.). Brujas. <https://bit.ly/2XG0zmM>
- Harrison, R., Meyer, L., Chauhan, A. & Agaliotis, M. (2019). What qualities are required for globally-relevant health service managers? An exploratory analysis of health systems internationally. *Globalization and health*, 15 (1), 11. <https://doi.org/10.1186/s12992-019-0452-3>

- Heath, C. & Sitkin, S. B. (2001). Big-B Versus Big-O: What Is Organizational about Organizational Behavior?. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (1), 43-58. <https://doi.org/10.1002/job.77>
- Hellriegel, D., Jackson, S. E. & Slocum, J. W. (2008). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (11.^a ed.). CENGAGE Learning. <https://bit.ly/3qhMicd>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4.^a ed.). Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3idPe6Q>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). Mc Graw Hill. <https://bit.ly/35zYGfZ>
- Hernández-Palma, H., Muñoz-Rojas, D. & Barrios-Parejo, I. (2017). Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Región Caribe. *Económicas CUC*, 38 (1), 133-146. <https://doi.org/10.17981/econcuc.38.1.06>
- Herrera-Castellanos, M. (2011). Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas. Hospital Roosevelt. <https://bit.ly/2Kbhw5s>
- Juárez-Adauta, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44 (4), 97-111. <https://bit.ly/3oNd7os>
- Lewin, K., Lippitt, R. & White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10 (2), 269-299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Liang, Z., Howard, P. F., Leggat, S., & Bartram, T. (2018). Development and validation of health service management competencies. *Journal of Health Organization and Management*, 32 (2), 157-175. <https://doi.org/10.1108/JHOM-06-2017-0120>
- Liang, Z., Blackstock, F. C., Howard, P., Liu, C., Leggat, G., Ma, H., Zhang, Z., & Bartram, T. (2020). Managers in the publicly funded health services in China - characteristics and responsibilities. *BMC health services research*,

20 (1), 721. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05577-9>

Litwin, G. & Stinger, H. (1978). *Organizational Climate*. Simon & Schuster.

Madrigal-Torres, B. E. (2009). *Habilidades directivas* (2.^a ed.). Mc Graw Hill.

Marqués, C. S., Marques, C. P., Ferreira, J. J. & Ferreira, F. A. (2018). Effects of traits, self-motivation and managerial skills on nursing intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 733-748. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0520-9>

Miner, J. (2003). The Rated Importance, Scientific Validity, and Practical Usefulness of Organizational Behavior Theories: A Quantitative Review. *Academy of Management Learning and Education*, 2 (3), 250-268. <https://bit.ly/2XAUKat>

Mondragón Barrera, M., A. (2014). Uso de la Correlación de Spearman en un Estudio de Intervención en Fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8 (1) 98-104. <https://bit.ly/35Bh3kr>

Mutyabule, J., Senkubuge, F., Cameron, D., Pillay, V. & Petrucka, I. (2017). Perceptions of the impact of an advanced training programme on the management skills of health professionals in Gauteng, South Africa. *Revista Africana de Educación en Profesiones de la Salud. Research*, 9 (3), 133-137. <https://bit.ly/3qkz2Ug>

Ngabonzima, A., Asingizwe, D. & Kouveliotis, K. (2020). Influence of nurse and midwife managerial leadership styles on job satisfaction, intention to stay, and services provision in selected hospitals of Rwanda. *BMC Nursing* 19, 35. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00428-8>

Niño-Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación Diseño y Ejecución* (1.^a ed). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3nLxgKa>

Pereda-Pérez, F. J. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio Aplicado al Sector Público de la Provincia de Córdoba* [Tesis doctoral, Universidad de Córdoba]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/2LvVYZ>

Peterson, T. O. & Van Fleet, D. D. (2004). The ongoing legacy of R.L. Katz: An updated typology of management skills. *Management Decision*, 42 (10),

1297-1308. <https://doi.org/10.1108/00251740410568980>

- Quispe, E. & Aguilar, N. K. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda-Jauja-2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3i9ZLjJ>
- Render, B., Stair, R. M. & Hanna, M. E. (2012). *Métodos cuantitativos para los negocios*. (11.^a ed). Barry Pearson Educación. <https://bit.ly/35BkXtB>
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3id2Ejl>
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Prentice Hall.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Salazar-Veliz De Gutiérrez, C. J. (2019). *Aplicación de un Programa Educativo en la Modificación de Habilidades Directivas de Enfermeras Jefes del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo - Essalud - 2017*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/35HdAkv>
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10 (27), 78-82. <https://bit.ly/2LxvAa3>
- Semper, A. I., Sánchez, Z., Segredo, A. M., Hernández, A., Del Carmen Álvarez, M., & Mestre Cárdenas, V. A. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45 (1), 1-17. <https://bit.ly/3smbZu9>
- Segredo, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2), 385-393. <https://bit.ly/3qbQ8DU>
- Segredo, A. M., Pérez, J. & López, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41 (4). <https://bit.ly/2XGzOyB>

- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional: Impacto en las emociones*. Thomson Learning.
- Slipicevic, O. & Masic, I. (2012). Management knowledge and skills required in the health care system of the Federation bosnia and herzegovina. *Mater sociomed*, 24 (2), 106-111. <https://doi.org/10.5455/msm.2012.24.106-111>
- Terzic-Supic, Z., Bjegovic-Mikanovic, V., Vukovic, D., Santric-Milicevic, M., Marinkovic, J., Vasic, V. & Laaser, U. (2015). Training hospital managers for strategic planning and management: a prospective study. *BMC medical education*, 15, 25. <https://doi.org/10.1186/s12909-015-0310-9>
- Vera-Vílchez, M. E. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/39tYNux>
- Whetten, D., & Cameron, K.S. (2005). *Modelos habilidades directivas*. (6.^a ed.). Pearson.
- Whetten, D., & Cameron, K.S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8.^a ed.). Pearson.
- Ye, J., Leep, C., Robin, N. & Newman, S. (2015). Perception of Workforce Skills Needed Among Public Health Professionals in Local Health Departments: Staff Versus Top Executives. *Journal of public health management and practice: JPHMP*, 21 (6), S151–S158. <https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000000299>

ANEXOS

ANEXO N° 01

Matriz de Consistencia

TÍTULO: HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MICRO RED DE CHICMO, ANDAHUAYLAS-2020

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿En qué medida se relacionan las habilidades gerenciales y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020?	Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020	Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020	Variable 2: Habilidades gerenciales; “Las habilidades son competencias que determinan el grado de éxito o eficacia del gerente en el cargo y de la organización” (Amaru, 2009, p.148).				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y Rango
1.- ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020?	Determinar las habilidades conceptuales y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020	Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020	Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Equipo de trabajo ✓ Planes ✓ Estructura organizacional ✓ Normas de funcionamiento ✓ Orientación al Personal ✓ Administra los recursos 	1 al 6	Ordinal	Adecuado [64-90]
2.- ¿Qué relación existe entre las habilidades humanas y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020?	Determinar las habilidades humanas y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020	Existe relación significativa entre las habilidades humanas y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020	Habilidades Humanas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciativa al personal ✓ Fomenta buena relación ✓ Coopera con el personal ✓ Facilita información ✓ Conduce a su grupo ✓ Desarrolla las actividades administrativas 	7 al 12	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5=Siempre	Regular (33-63)
3.- ¿Qué relación existe entre las habilidades Técnicas y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020?	Determinar las habilidades Técnicas y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020	Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el clima organizacional en jefes de las IPRESS de la Red José María Arguedas, Andahuaylas-2020	Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demuestra interés ✓ Orientada a las actividades ✓ Promueve la Participación ✓ Propone acciones Cumple metas 	13 al 18		Inadecuado (1-32)

Población y Muestra	Método	Aspectos éticos / administrativos	Variable 2: Clima Organizacional, Según el autor Edel, García y Casiano- Bustamante (2007). “El clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen” (p. 7).				
<p>La población del presente estudio está compuesta por todos los trabajadores de salud de la Micro Red Chicmo que es la cantidad de 110. Es así que para el autor Arias (2012). Lo define como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes. Muestra; Según Tamayo (2003). Descansa en el principio de que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo cual nos indica que es representativa (p. 176). Donde la muestra será toda la población por no ser tan extensa.</p>	<p>Diseño de Investigación El enfoque es cuantitativo. Tipo o nivel de estudio es una descriptiva correlacional. Mientras que el diseño es no experimental. Método: Es el deductivo que, según Cabezas-Mejía, E. D., Andrade-Naranjo, D. y Torres-Santamaría, J. (2018). La cual se fundamenta en el razonamiento formal en el que la conclusión se obtiene por la forma del juicio, del que se parte. (p. 17). Proceso de datos será mediante la prueba estadística de correlación de Spearman.</p>	<p>Éticos: El presente estudio contará con: Consentimiento de la entidad de la Micro Red Chicmo, confidencialidad, la información recogida a través de los instrumentos se aplicará para los fines del presente estudio, libre participación, se motivará la libre y espontánea participación de los servidores civiles sin ejercer ningún tipo de presión, anonimidad. La información obtenida se cumplió con el criterio de anónima para resguardar la privacidad de los participantes y evitar represalias. Administrativos: Autofinanciado, la cual se sub dividió para fines logísticos en: Recursos Humanos, recursos materiales y bienes y servicios</p>	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y Rango
			Comportamiento organizacional	Condición de trabajo	1, 2, 7, 10, 11 6, 8, 9, 12	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Clima organizacional adecuado: 85 o más. Clima organizacional en riesgo: 65 a 84. Clima organizacional inadecuado: menos de 64.
				Percepción	3, 4, 5 15, 20		
				Participación Comunicación Información	16, 17, 19, 21		
			Estructura organizacional	Relaciones interpersonales en el trabajo Liderazgo	13, 14, 18, 22 23, 28, 30		
			Estilo de dirección	Estímulo al desarrollo organizacional Trabajo en equipo	24, 25, 26, 29, 32 27, 31, 33, 34		

ANEXO N° 02

Instrumento para medir las Habilidades Gerenciales

N°	DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi	5 Siempre
	DIMENSIÓN: HABILIDADES CONCEPTUALES					
1	Conforma trabajo en equipo para el logro de las metas de la Micro Red					
2	La toma de decisiones de su gerente ayuda alcanzar las metas de la Micro Red.					
3	El gerente establece normas de funcionamiento que respondan a las reglas de la organización.					
4	El gerente orienta al personal de la Micro Red de acuerdo a las reglas organizacionales.					
5	El gerente administra los recursos organizacionales eficientemente de la Micro Red.					
6	Planifica, elabora y distribuye actividades entre los trabajadores de la salud en la Micro Red.					
	DIMENSIÓN: HABILIDADES HUMANAS					
7	La gerente incentiva al personal a su cargo el cumplimiento de metas de la Micro Red.					
8	El gerente Incentiva al personal en el desarrollo de actividades para fortalecer el trabajo en equipo de la Micro Red.					
9	El gerente fomenta una buena comunicación entre los miembros de la Micro Red.					
10	El gerente coopera con el personal de salud en el cumplimiento de las actividades de sus programas de áreas en la Micro Red.					
11	El gerente informa a su personal sobre las reuniones de capacitación, talleres, cursos, mediante la difusión de los radiogramas y memorándums en la Micro Red.					
12	El gerente tiene un liderazgo adecuado hacia el personal de salud de la Micro Red.					
	DIMENSIÓN: HABILIDADES TÉCNICAS					
13	El gerente demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para la realizar mejor su trabajo en la Micro Red.					
14	El gerente orienta al cumplimiento de las metas de la Micro Red.					
15	El gerente promueve la participación del personal de salud buscando el cumplimiento de las metas de la Micro Red.					
16	El gerente propone acciones para mejorar el trabajo en equipo en la Micro Red.					
17	El gerente en situaciones difíciles demuestra capacidad de respuesta en la Micro Red.					
18	El gerente cumple generalmente con sus metas y utiliza las herramientas disponibles para realizar sus actividades en la Micro Red.					

Fuente: Modificado de Kotler – 2010

ANEXO N° 03

Instrumento para medir el Clima Organizacional

N°	Incisos	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi	5 Siempre
Comportamiento organizacional						
1	El ambiente de trabajo que se tiene en la Micro Red es agradable.					
2	La imagen que se proyecta la Micro Red a la sociedad es adecuada.					
3	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.					
4	Los cambios en la Micro Red se proyectan en relación de las necesidades, exigencias o demandas de la misma.					
5	El trabajo que realizo me gusta en la Micro Red.					
6	El contenido de trabajo en la Micro red es de conocimiento de los trabajadores de la Salud.					
7	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.					
8	Existe relación entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.					
9	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la Micro Red en la que laboran.					
10	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la Micro Red.					
11	Considera usted que el ambiente donde trabaja es adecuado en su Micro Red.					
12	En la Micro Red se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.					
Estructura organizacional						
13	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva en la Micro Red.					
14	Las relaciones interpersonales entre el gerente y los miembros del equipo de trabajo son comunicativas.					
15	Para mejorar el trabajo en equipo se solicitan ideas y propuestas al personal de salud que labora en la Micro Red.					
16	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo en la Micro Red.					
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la micro Red.					
18	Existe armonía en las relaciones entre el Gerente de la Micro Red y el equipo de trabajo.					
19	La información en la Micro Red llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores de salud.					
20	El mantenimiento de la buena comunicación es interés de la Micro Red.					
21	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida					

22	Cuando hay un reto para la Micro Red todas las áreas participan activamente.					
Estilo de dirección						
23	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la Micro red.					
24	En la Micro Red se le da atención al desarrollo al personal de salud.					
25	El gerente se da tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.					
26	Existe preocupación por parte del gerente en mantener actualizado técnicamente al personal salud con el fin de mejorar la calidad del trabajo.					
27	El Gerente De la Micro Red con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.					
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.					
29	El gerente reconoce al personal de salud por buen rendimiento en la Micro Red.					
30	Cuando se indica una tarea se explica el por qué.					
31	Los resultados alcanzados en la Micro Red son frutos del trabajo de todos.					
32	El gerente califica tu trabajo de acuerdo al cumplimiento de metas de la Micro Red.					
33	Para mejorar el trabajo en equipo se solicitan ideas y propuestas al personal de salud que labora en la Micro Red					
34	Los diferentes niveles jerárquicos de la Micro Red colaboran entre ellos.					

Fuente: Modificado De Alina María Segredo Pérez.

ANEXO N° 04

Validez de Contenido del Instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : “HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	X		X		X		
2	HABILIDADES CONCEPTUALES							
3								
4								
5	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	X		X		X		
n								
7	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8	HABILIDADES HUMANAS	X		X		X		
9								
10								
11	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	X		X		X		
n								
13	DIMENSION n	Si	No	Si	No	Si	No	
14	HABILIDADES TECNICAS	X		X		X		
15								
	ESTILO DE DIRECCION	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Zuñiga Burga David Ricardo

DNI: 60587218

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18, de OCTUBRE del 2020.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1								
2	HABILIDADES CONCEPTUALES	X		X		X		
3								
4								
5	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	X		X		X		
n								
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7								
8	HABILIDADES HUMANAS	X		X		X		
9								
10								
11	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	X		X		X		
n								
	DIMENSIÓN n	Si	No	Si	No	Si	No	
13								
14	HABILIDADES TÉCNICAS	X		X		X		
15								
	ESTILO DE DIRECCIÓN	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GALVÁN BULEJE JUAN ERASMO DNI: 40482747

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS EN SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

23 de 10 del 2020

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC II
Mag. Juan B. Galván Buleje
C.O.P. 30381
DIRECTOR EJECUTIVO
PRODUCCIÓN DE LA SALUD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Habilidades Generales y Competencias

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1							
2	Habilidades Conceptuales	X		X		X		
3								
4								
5	Competencia Organizacional	X		X		X		
n	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Habilidades Actuales	X		X		X		
8								
9								
10								
11	Interacción Organizacional	X		X		X		
n	DIMENSIÓN n	Si	No	Si	No	Si	No	
13								
14	Habilidades Técnicas	X		X		X		
15	Estilo de Dirección	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramón Ramón Ángel Amich DNI: 02449483

Especialidad del validador: Maestría Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...20...de...10...del 2020



Mg. Ángel A. Ramírez Puraco
C.O.P. 15188

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1							
2	HABILIDADES CONCEPTUALES	X		X		X		
3								
4								
5	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	X		X		X		
n								
6	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7								
8	HABILIDADES HUMANAS	X		X		X		
9								
10								
11	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	X		X		X		
n								
12	DIMENSIÓN n	Si	No	Si	No	Si	No	
13								
14	HABILIDADES TÉCNICAS	X		X		X		
15	ESTILO DE DIRECCIÓN	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [☒] **Aplicable después de corregir** [☐] **No aplicable** [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PALACIOS TORRES JIMMY DNI: 41611359

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....


 JIMMY PALACIOS TORRES
 MAESTRO ESPECIALISTA
 EX. POR DIAGNÓSTICO EN OR. Y MET.
 CDP 27307 WNE 2706 E 22

Firma del Experto Informante.

Validez con la prueba de V de Aiken.

La siguiente prueba se realiza para medir el juicio de los validadores, en nuestra investigación, mediante la evaluación de cuatro criterios, utilizando el programa de Excel mediante la siguiente formula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

s_i = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

Resultados de V de Aiken del instrumento de la variable de habilidades gerenciales.

CLARIDAD										CONGRUENCIA									
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3	J4	V	AIKEN	S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3	J4	V	AIKEN
4	5	2	1	1	1	1	1	0.8		4	5	2	1	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	2	1	1	1	1	0.8		4	5	2	2	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	3	1	1	1	1	0.8		4	5	2	3	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	4	1	1	1	1	0.8		4	5	2	4	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	5	1	1	1	1	0.8		4	5	2	5	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	6	1	1	1	1	0.8		4	5	2	6	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	7	1	1	1	1	0.8		4	5	2	7	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	8	1	1	1	1	0.8		4	5	2	8	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	9	1	1	1	1	0.8		4	5	2	9	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	10	1	1	1	1	0.8		4	5	2	10	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	11	1	1	1	1	0.8		4	5	2	11	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	12	1	1	1	1	0.8		4	5	2	12	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	13	1	1	1	1	0.8		4	5	2	13	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	14	1	1	1	1	0.8		4	5	2	14	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	15	1	1	1	1	0.8		4	5	2	15	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	16	1	1	1	1	0.8		4	5	2	16	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	17	1	1	1	1	0.8		4	5	2	17	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	18	1	1	1	1	0.8		4	5	2	18	1	1	1	1	0.8	
TOTAL									0.8	TOTAL									0.8

Fuente: Creación propia

Fuente: Creación propia

CONTEXTO									
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3	J4	V AIKEN	
4	5	2	1	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	2	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	3	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	4	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	5	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	6	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	7	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	8	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	9	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	10	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	11	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	12	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	13	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	14	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	15	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	16	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	17	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	18	1	1	1	1	0.8	
TOTAL								0.8	

Fuente: Creación propia

DOMINIO DEL CONSTRUCTO									
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3	J4	V AIKEN	
4	5	2	1	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	2	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	3	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	4	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	5	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	6	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	7	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	8	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	9	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	10	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	11	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	12	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	13	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	14	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	15	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	16	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	17	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	18	1	1	1	1	0.8	
TOTAL								0.8	

Fuente: Creación propia

El coeficiente V de Aiken de la presente investigación, tuvo el puntaje de 0.80 por lo cual se considera que el instrumento de habilidades gerenciales tiene una evidencia con una validez de contenido.

Resultados del coeficiente de V Aiken del instrumento de la variable de Clima organizacional.

CLARIDAD								
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3	J4	V AIKEN
4	5	2	1	1	1	1	1	0.8
4	5	2	2	1	1	1	1	0.8
4	5	2	3	1	1	1	1	0.8
4	5	2	4	1	1	1	1	0.8
4	5	2	5	1	1	1	1	0.8
4	5	2	6	1	1	1	1	0.8
4	5	2	7	1	1	1	1	0.8
4	5	2	8	1	1	1	1	0.8
4	5	2	9	1	1	1	1	0.8
4	5	2	10	1	1	1	1	0.8
4	5	2	11	1	1	1	1	0.8
4	5	2	12	1	1	1	1	0.8
4	5	2	13	1	1	1	1	0.8
4	5	2	14	1	1	1	1	0.8
4	5	2	15	1	1	1	1	0.8
4	5	2	16	1	1	1	1	0.8
4	5	2	17	1	1	1	1	0.8
4	5	2	18	1	1	1	1	0.8
4	5	2	19	1	1	1	1	0.8
4	5	2	20	1	1	1	1	0.8
4	5	2	21	1	1	1	1	0.8
4	5	2	22	1	1	1	1	0.8
4	5	2	23	1	1	1	1	0.8
4	5	2	24	1	1	1	1	0.8
4	5	2	25	1	1	1	1	0.8
4	5	2	26	1	1	1	1	0.8
4	5	2	27	1	1	1	1	0.8
4	5	2	28	1	1	1	1	0.8
4	5	2	29	1	1	1	1	0.8
4	5	2	30	1	1	1	1	0.8
4	5	2	31	1	1	1	1	0.8
4	5	2	32	1	1	1	1	0.8
4	5	2	33	1	1	1	1	0.8
4	5	2	34	1	1	1	1	0.8
TOTAL								
0.8								

Fuente: Creación propia

CONGRUENCIA								
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3	J4	V AIKEN
4	5	2	1	1	1	1	1	0.8
4	5	2	2	1	1	1	1	0.8
4	5	2	3	1	1	1	1	0.8
4	5	2	4	1	1	1	1	0.8
4	5	2	5	1	1	1	1	0.8
4	5	2	6	1	1	1	1	0.8
4	5	2	7	1	1	1	1	0.8
4	5	2	8	1	1	1	1	0.8
4	5	2	9	1	1	1	1	0.8
4	5	2	10	1	1	1	1	0.8
4	5	2	11	1	1	1	1	0.8
4	5	2	12	1	1	1	1	0.8
4	5	2	13	1	1	1	1	0.8
4	5	2	14	1	1	1	1	0.8
4	5	2	15	1	1	1	1	0.8
4	5	2	16	1	1	1	1	0.8
4	5	2	17	1	1	1	1	0.8
4	5	2	18	1	1	1	1	0.8
4	5	2	19	1	1	1	1	0.8
4	5	2	20	1	1	1	1	0.8
4	5	2	21	1	1	1	1	0.8
4	5	2	22	1	1	1	1	0.8
4	5	2	23	1	1	1	1	0.8
4	5	2	24	1	1	1	1	0.8
4	5	2	25	1	1	1	1	0.8
4	5	2	26	1	1	1	1	0.8
4	5	2	27	1	1	1	1	0.8
4	5	2	28	1	1	1	1	0.8
4	5	2	29	1	1	1	1	0.8
4	5	2	30	1	1	1	1	0.8
4	5	2	31	1	1	1	1	0.8
4	5	2	32	1	1	1	1	0.8
4	5	2	33	1	1	1	1	0.8
4	5	2	34	1	1	1	1	0.8
TOTAL								
0.8								

Fuente: Creación propia

CONTEXTO									
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3	J4	V AIKEN	
4	5	2	1	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	2	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	3	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	4	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	5	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	6	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	7	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	8	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	9	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	10	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	11	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	12	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	13	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	14	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	15	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	16	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	17	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	18	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	19	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	20	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	21	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	22	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	23	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	24	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	25	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	26	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	27	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	28	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	29	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	30	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	31	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	32	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	33	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	34	1	1	1	1	0.8	
TOTAL								0.8	

Fuente: Creación propia

DOMINIO DEL CONSTRUCTO									
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3	J4	V AIKEN	
4	5	2	1	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	2	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	3	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	4	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	5	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	6	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	7	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	8	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	9	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	10	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	11	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	12	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	13	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	14	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	15	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	16	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	17	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	18	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	19	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	20	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	21	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	22	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	23	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	24	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	25	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	26	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	27	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	28	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	29	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	30	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	31	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	32	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	33	1	1	1	1	0.8	
4	5	2	34	1	1	1	1	0.8	
TOTAL								0.8	

Fuente: Creación propia

El coeficiente V de Aiken de la presente investigación, tuvo el puntaje de 0.80 por lo cual se considera que el instrumento de clima organizacional tiene una evidencia con una validez de contenido.

Criterios de la Validez del Coeficiente de Aiken, Según las Variables y sus Dimensiones.

Variable Y Dimensiones	Clari dad	Congrue ncia	Cont exto	Dom inio Del Construito
Dimensión de habilidades conceptuales	0.8	0.8	0.8	0.8
Dimensión de habilidades humanas	0.8	0.8	0.8	0.8
Dimensión de habilidades técnicas	0.8	0.8	0.8	0.8
Habilidades Gerenciales	0.8	0.8	0.8	0.8
Dimensión de comportamiento organizacional	0.8	0.8	0.8	0.8
Dimensión de estructura orgánica	0.8	0.8	0.8	0.8
Dimensión de estilo de dirección	0.8	0.8	0.8	0.8
Clima Organizacional	0.8	0.8	0.8	0.8

Fuente: Atribución propia

En la prueba de V de Aiken se utilizó el juicio de los cuatro jueces que validaron el instrumento, dándonos valores en las variables y sus dimensiones de 0.8 lo cual nos da a conocer que es confiable el instrumento

ANEXO N° 05

Confiabilidad de Instrumentos

Resultados de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cron Bach de la variable Habilidades Gerenciales.

CONFIABILIDAD DE HABILIDADES GERENCIALES																			
ENCUESTA	11	12	13	14	15	16	17	18	19	110	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	3	1	3	1	3	2	1	3	5	5	1	2	2	1	1	2	1	2	39
2	2	3	4	3	4	5	4	4	1	1	2	3	3	4	4	5	2	3	57
3	3	3	3	4	4	2	2	1	3	3	1	1	3	3	2	3	4	4	49
4	1	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	3	1	62
5	2	5	2	4	5	2	3	5	2	1	4	5	5	2	1	3	3	2	56
6	3	3	2	5	1	5	3	2	5	5	4	2	5	1	5	3	5	2	61
7	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	35
8	4	5	4	5	2	5	3	2	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	74
9	2	2	3	2	5	1	5	4	2	5	3	5	5	4	2	4	1	5	60
10	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	31
11	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	3	3	34
12	5	1	2	2	5	2	2	2	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	49

Fuente: Creación Propia

Alfa	N de
de Cronbach	elementos
,851	18

Fuente: Creación Propia

Resultados de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cron Bach de la variable Clima Organizacional

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL																																		
ENCUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL	
1	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	123	
2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	104	
3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	3	126	
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	99
5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	1	2	4	3	101
6	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	115	
7	5	4	5	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	116	
8	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	127	
9	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	81	
10	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	93	
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	133	
12	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	69	
13	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	2	2	1	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	99

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,947	34

Se observa la prueba de estadística de confiabilidad realizado a una población con características similares a la muestra en estudio, mediante el software Excel y SPSS versión 25, con participación activa de 12 trabajadores en salud, aplicando el instrumento de la variable habilidades gerenciales, con un resultado de 0.851 mostrándonos una confiabilidad alta, así mismo se aplicó el instrumento en 12 trabajadores en salud, para la variable de Clima Organizacional, con un resultado de 0.947, mostrándonos una confiabilidad alta, para poder ser aplicado.

ANEXO N° 06

Solicitud de permiso para realizar la investigación

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN EN SALUD"

CIRCULAR N° -2020-M.R.CHICMO/RJMA/DISA APURIMAC II

De : C.D. CARLOS ANTONIO GUTIERREZ QUINTANA
Gerente de la Micro Red Chicmo

A : Jefes de los establecimientos de salud.
C.S. Chicmo
C.S. Nueva Esperanza
P.S. Chicmo
P.S. Moyabamba Baja
P.S. Taramba
P.S. Lamay
P.S. Rebelde Huayrana
P.S. Huancane
P.S. Ccantupata

Asunto : Presentación de estudiante de Post Grado para ejecutar
trabajo de investigación.

Referencia : Solicitud de permiso para realizar trabajo de investigación

Fecha : 26 de octubre de 2020

Es grato dirigirme a Ustedes para saludarles cordialmente y en atención a la solicitud de referencia sirvanse a brindar todas las facilidades necesarias a la sra. ADELMA ORTIZ CUEVA, identificado con DNI N° 43879140, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, para que pueda desarrollar su trabajo de tesis, que tiene como título "Habilidades gerenciales y clima organizacional en la Micro Red de Chicmo, Andahuaylas 2020.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,

CD. Carlos A. Gutiérrez Quintana
COP. 20347
CIRUJANO DENTISTA

C.D. Carlos Antonio Gutiérrez Quintana
Gerente de la Micro Red Chicmo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 18 de Noviembre de 2020

Carta P. 033-2020-UCV-EPG-SP

CIRUJANO DENTISTA
CARLOS ANTONIO GUTIERREZ QUINTANA
GERENTE
MICRO RED DE CHIMO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ORTIZ CUEVA, ADELMA**; identificada con DNI N° 43879140 y código de matrícula N° 7002449373; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MICRO RED DE CHIMO, ANDAHUAYLAS 2020.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO N° 07

Contestación de Solicitud



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Dirección Sub Regional de Salud Chanka Andahuaylas

"Año de la lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"



CIRCULAR N° -2020-M.R.CHICMO/RJMA/DISA APURIMAC II

De : C.D. CARLOS ANTONIO GUTIERREZ QUINTANA
Gerente de la Micro Red Chicmo

A : Jefes de los establecimientos de salud.
C.S. Chicmo
C.S. Nueva Esperanza
P.S. Chicmo
P.S. Moyabamba Baja
P.S. Taramba
P.S. Lamay
P.S. Rebelde Huayrana
P.S. Huancane
P.S. Ccantupata

Asunto : Presentación de estudiante de Post Grado para ejecutar trabajo de investigación.

Referencia : Solicitud de permiso para realizar trabajo de investigación

Fecha : 26 de octubre de 2020

Es grato dirigirme a Ustedes para saludarles cordialmente y en atención a la solicitud de referencia sirvanse a brindar todas las facilidades necesarias a la sra. ADELMA ORTIZ CUEVA, identificado con DNI N° 43879140, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, para que pueda desarrollar su trabajo de tesis, que tiene como título "Habilidades gerenciales y clima organizacional en la Micro Red de Chicmo, Andahuaylas 2020.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,

C.D. Carlos Antonio Gutiérrez Quintana
2020-10-26

C.D. Carlos Antonio Gutiérrez Quintana
Gerente de la Micro Red Chicmo

ANEXO N°08

Tratamiento y Procesamiento de Datos en SPSS de la Variable Habilidades Gerenciales

n/i	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	D1	D2	D3	TOTAL
1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	15	11	12	38
2	5	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	18	11	13	42
3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	30	30	87
4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	23	26	28	77
5	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	17	14	15	46
6	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	25	26	25	76
7	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	21	23	19	63
8	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	28	24	20	72
9	5	3	4	3	2	1	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	18	26	20	64
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	24	24	73
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	18	18	17	53
12	4	1	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	17	22	16	55
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	22	22	23	67
14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	14	15	15	44
15	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	15	13	14	42
16	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	3	1	2	13	11	12	36
17	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	1	14	13	12	39
18	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	16	16	16	48
19	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	21	20	19	60
20	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	27	27	26	80
21	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	15	20	14	49
22	3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3	14	13	14	41
23	3	2	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	15	15	16	46
24	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	11	13	9	33

25	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	18	17	18	53
26	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	15	14	13	42
27	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	15	15	14	44
28	2	4	2	2	4	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	15	13	15	43
29	2	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	12	14	14	40
30	2	3	3	1	2	4	3	5	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	15	18	17	50
31	2	5	5	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	15	10	9	34
32	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	18	13	10	41
33	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	1	3	3	1	15	17	13	45
34	3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	15	17	14	46
35	2	3	2	2	4	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	15	13	13	41
36	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	16	14	14	44
37	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	14	16	13	43
38	2	3	2	3	2	3	2	4	4	1	2	1	3	2	3	2	2	1	15	14	13	42
39	2	2	4	3	3	2	4	3	1	3	2	3	3	3	1	2	2	2	16	16	13	45
40	2	3	2	2	4	1	2	4	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	14	15	11	40
41	2	3	2	1	4	4	3	2	2	4	3	2	2	2	1	2	3	2	16	16	12	44
42	2	3	2	4	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	16	10	14	40
43	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	15	16	14	45
44	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	5	18	16	21	55
45	2	1	4	4	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	1	15	12	10	37
46	3	1	3	1	3	3	5	5	4	4	3	3	2	4	2	4	2	5	14	24	19	57
47	3	4	1	4	2	2	3	2	3	3	3	1	5	2	4	2	4	2	16	15	19	50
48	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	14	15	15	44
49	3	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	1	4	2	4	17	21	18	56
50	3	1	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	1	4	2	2	2	1	16	16	12	44
51	3	3	2	4	2	2	4	1	4	2	4	1	2	4	2	4	2	4	16	16	18	50
52	3	1	4	2	5	2	3	1	3	4	2	4	2	3	4	2	5	4	17	17	20	54

53	2	5	2	3	1	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2	2	1	3	17	19	13	49
54	4	1	4	3	1	2	3	1	4	2	4	3	2	3	2	1	2	1	15	17	11	43
55	2	4	1	3	4	2	1	4	4	3	5		1	3	3	1	4	5	16	17	17	50
56	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	18	18	18	54
57	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	12	14	15	41
58	2	5	3	2	2	2	1	4	2	4	3	1	3	2	2	1	2	2	16	15	12	43
59	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	18	17	17	52
60	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	1	4	3	5	1	17	16	17	50
61	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	17	17	15	49
62	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	4	2	1	4	2	17	18	15	50
63	2	3	2	4	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	1	3	16	12	14	42

Clima organizacional

n/i	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	D1	D2	D3	TOTAL
1	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	49	42	47	138
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48	43	50	141
3	3	3	2	5	5	4	2	4	5	2	2	5	3	5	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	42	37	44	123
4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	5	1	2	3	3		3	4	2	2	3	4	54	36	32	122
5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	44	34	45	123
6	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36	31	37	104
7	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	43	36	47	126
8	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	40	26	33	99
9	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	4	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	1	2	4	3	3	3	39	28	34	101
10	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	42	33	40	115
11	5	4	5	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	48	35	33	116
12	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	44	38	45	127
13	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	30	23	30	83
14	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	33	25	33	91
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46	42	45	133
16	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	4	2	2	2	25	21	23	69
17	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	2	2	1	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	47	26	26	99
18	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	31	24	30	85
19	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	29	24	28	81
20	2	4	2	4	2	2	5	2	3	2	4	2	4	4	3		2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	5	4	3	3	34	28	37	99
21	3	1	2	2	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	5	3	3	2	39	24	32	95
22	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	39	24	31	94
23	2	2		4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	36	28	38	102
24	2	2	2	3	4	4	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4	3	3	2	2	31	25	32	88

25	3	2	3	2	4	4	3	5	3	1	2	1	2	3	3	2	2	4	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	33	22	25	80	
26	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	29	22	28	79
27	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	28	25	35	88	
28	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	36	26	30	92	
29	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	31	27	33	91	
30	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	28	19	22	69	
31	2	2	4	4	3	5	3	3	5	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	38	34	30	102	
32	3	2	2	3	2	3	5	2	3	4	2	2	4	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	4	1	2	3	2	4	3	5	1	2	33	23	31	87	
33	2	3	1	5	4	4	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	2	4	3	2	32	28	33	93	
34	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	1	3	2	5	3	3	1	5	4	3	4	4	3	5	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	33	34	31	98	
35	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	5	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	34	27	32	93	
36	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	5	3	5	4	4	4	2	2	5	4	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	28	38	33	99	
37	2	3	2	2	4	2	2	4	4	1	4	4	5	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	4	4	3	2	3	4	3	4	2	34	26	35	95	
38	3	2	3	2	3	1	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	1	3	37	35	33	105	
39	3	3	2	4	3	3	1	2	4	3	3	2	3	2	3	5	1	2	4	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	33	29	32	94	
40	2	2	2	1	4	2	3	2	1	2		1	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	4	5	2	3	4	3	4	5	3	4	3	3	22	30	43	95	
41	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	32	29	36	97
42	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	5	2	4	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	31	33	30	94	
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46	42	45	133	
44	4	3	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	5	3	3	4	2	2	3	38	27	38	103	
45	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	25	23	30	78	
46	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	30	26	27	83	
47	3	2	4	2	4	2	4	3	3	2	4	4	1	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	37	27	35	99	
48	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	30	27	32	89	
49	3	1	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	5	4	35	33	38	106	
50	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	1	4	2	2	2	4	2	4	2	3	3	5	2	2	5	1	2	2	5	2	3	4	2	5	33	29	35	97	
51	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	3	5	4	3	1	1	2	3	2	2	4	1	3	3	48	31	29	108	

52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46	42	45	133	
53	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	3	1	4	4	5	3	3	2	3	2	4	2	3	32	29	36	97
54	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	29	23	36	88	
55	2	3	1	3	1	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	1	3	1	4	1	4	2	4	2	4	1	3	2	4	2	3	29	24	32	85
56	2	3	2	3	2	4	1	4	5	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	3	5	4	2	2	4	3	3	33	27	37	97
57	2	4	2	4	4	2	1	2	3	2	4	3	5	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	4	3	2	5	2	1	2	3	33	27	33	93
58	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	3	2	2	4	1	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	1	3	34	24	30	88
59	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	4	1	5	4	3	2	2	4	2	3	1	3	3	2	3	33	30	32	95
60	2	3	2	4	3	4	1	5	3	2	3	2	1	5	3	2	1	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	34	28	34	96
61	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	1	4	2	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	32	27	34	93
62	3	2	4	2	2	3	1	4	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	1	4	4	2	5	2	3	32	28	37	97
63	4	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	5	4	1	3	4	3	2	4	4		3	2	3	2	38	33	31	102

DATOS ADELMA 2 TESIS.sav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	HG	CO	HC	HH	HT	SUMA	HABILIDAD DES. CONCEPTUAL	HABILIDAD ES. HUMANAS	HABILIDAD DES. TÉCNICAS	CLIMA_ORGANIZACIONAL	var	var	var	var	var	var
1	38	138	15	11	12	BAJO	REGULAR	BAJO	REGULAR	EXCELENTE						
2	42	141	18	11	13	REGULAR	BUENO	BAJO	REGULAR	EXCELENTE						
3	87	123	27	30	30	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE						
4	77	123	23	26	28	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE						
5	46	123	17	14	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	EXCELENTE						
6	76	104	25	26	25	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO						
7	63	126	21	23	19	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE						
8	72	99	28	24	20	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR						
9	64	101	18	26	20	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO						
10	73	115	25	24	24	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO						
11	53	116	18	18	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO						
12	55	127	17	22	16	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE						
13	67	83	22	22	23	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BAJO						
14	44	91	14	15	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR						
15	42	136	15	13	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	EXCELENTE						
16	36	69	13	11	12	BAJO	BAJO	BAJO	REGULAR	BAJO						
17	39	99	14	13	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR						
18	48	85	16	16	16	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR						
19	60	81	21	20	19	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BAJO						
20	80	100	27	27	26	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO						
21	49	95	15	20	14	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR						
22	44	94	14	13	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

DATOS ADELMA 2 TESIS.sav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	HG	CO	HC	HH	HT	SUMA	HABILIDAD DES. CONCEPTUAL	HABILIDAD ES. HUMANAS	HABILIDAD DES. TÉCNICAS	CLIMA_ORGANIZACIONAL	var	var	var	var	var	var
1	38	138	15	11	12	BAJO	REGULAR	BAJO	REGULAR	EXCELENTE						
2	42	141	18	11	13	REGULAR	BUENO	BAJO	REGULAR	EXCELENTE						
3	87	123	27	30	30	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE						
4	77	123	23	26	28	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE						
5	46	123	17	14	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	EXCELENTE						
6	76	104	25	26	25	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO						
7	63	126	21	23	19	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE						
8	72	99	28	24	20	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	REGULAR						
9	64	101	18	26	20	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO						
10	73	115	25	24	24	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO						
11	53	116	18	18	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO						
12	55	127	17	22	16	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE						
13	67	83	22	22	23	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BAJO						
14	44	91	14	15	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR						
15	42	136	15	13	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	EXCELENTE						
16	36	69	13	11	12	BAJO	BAJO	BAJO	REGULAR	BAJO						
17	39	99	14	13	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR						
18	48	85	16	16	16	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR						
19	60	81	21	20	19	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BAJO						
20	80	100	27	27	26	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO						
21	49	95	15	20	14	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR						
22	44	94	14	13	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

DATOS ADELMAS 1 TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 65 de 65 variables

	CLIMA_ORGANIZACIONAL V2	SUMAD1	SUMAD2	SUMAD3	SUMAHG	SUMACO	DIM_CO1	DIM_CO2	DIM_CO3	var	var	var	var	var
1	138	BUENO	REGUAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	EXCELENTE					
2	141	EXCELENTE	BAJO	REGULAR	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE					
3	123	REGULAR	EXCELENTE	EXCELENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE					
4	123	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	MALO					
5	123	EXCELENTE	REGUAR	REGULAR	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE					
6	104	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO					
7	126	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE					
8	99	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO					
9	101	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR					
10	115	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO					
11	116	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE					
12	127	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO					
13	83	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	MALO	BUENO					
14	91	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR					
15	136	BUENO	REGUAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE					
16	69	REGULAR	REGUAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO					
17	99	BAJO	REGUAR	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO					
18	85	EXCELENTE	REGUAR	REGULAR	EXCELENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR					
19	81	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR					
20	100	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR					
21	95	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

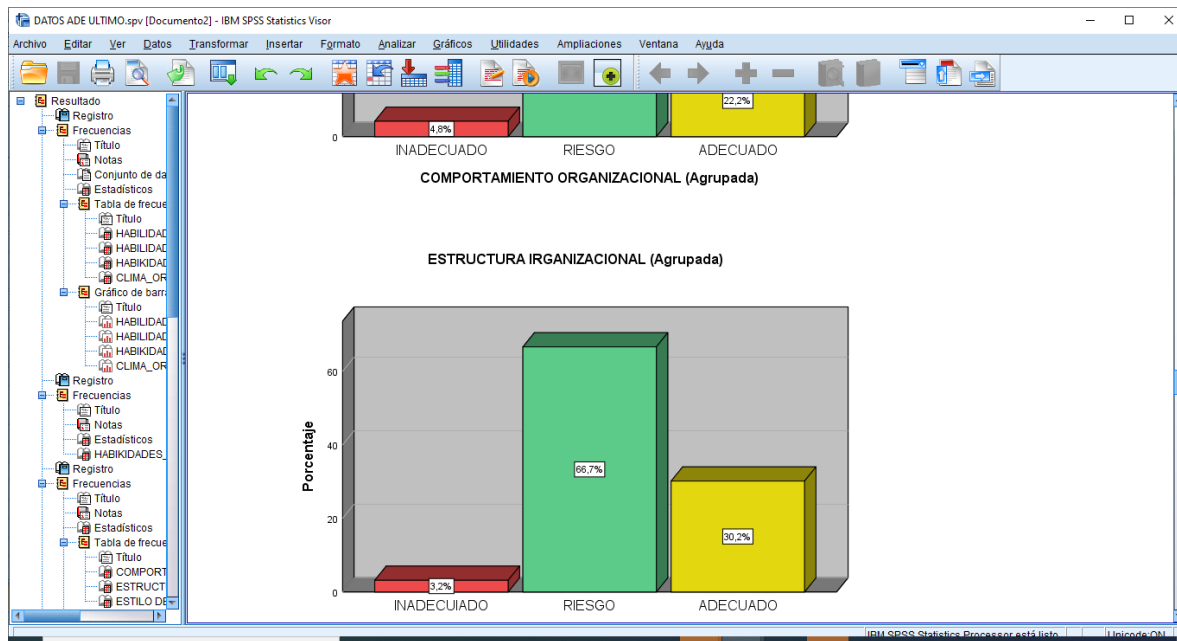
DATOS ADELMAS 1 TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
55	VAR00052	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	VAR00053	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	CLIMA_OR...	Numérico	8	0	CLIMA ORGANIZACIONAL V2	{1, NUNCA}...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
58	SUMAD1	Numérico	5	0	DIMENSION 1 (Agrupada)	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
59	SUMAD2	Numérico	5	0	DIMENSION 2 (Agrupada)	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
60	SUMAD3	Numérico	5	0	DIMENSION 3 (Agrupada)	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
61	SUMAHG	Numérico	5	0	HABILIDADES GERENCIALES (Agrupada)	{BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
62	SUMACO	Numérico	5	0	CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	{1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
63	DIM_CO1	Numérico	5	0	VAR00020 (Agrupada)	{1, MALO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
64	DIM_CO2	Numérico	5	0	VAR00033 (Agrupada)	{1, MALO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
65	DIM_CO3	Numérico	5	0	VAR00043 (Agrupada)	{1, MALO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											
78											
79											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



DATOS ADE ULTIMO.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

Tabla de frecuencias

Título

HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES

CLIMA_OR

Gráfico de barras

Título

HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES

CLIMA_OR

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencias

Título

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ESTILO DE VIDA

Tabla de frecuencia

VAR CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a			
Válido INADECUADO	2	3,2	3,2	3,2
RIESGO	49	77,8	77,8	81,0
ADECUADO	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

VAR HABILIDADES GERENCIALES (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a			
Válido INADECUADO	4	6,3	6,3	6,3
REGULAR	50	79,4	79,4	85,7
ADECUADO	9	14,3	14,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Gráfico de barras

VAR CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)

IBM SPSS Statistics Processor está listo para usar. | Unidad: ON | 05/10/2016

ANEXO N° 09

Aplicación Virtual de Instrumentos mediante Google Forms

Cuestionario sobre desarrollo de habilidades gerenciales 📄 ☆

🔍 🔄 ⚙️ **Enviar**

Preguntas **Respuestas** 63

63 respuestas 📄 ⋮

Se aceptan respuestas ☒

Resumen **Pregunta** Individual

Usuarios que han respondido

Enviar por correo

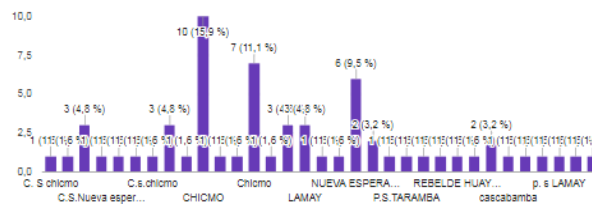
- michista2811@gmail.com
- imanol5y1@hotmail.com
- yesicafloresvenegas@gmail.com
- naidaqc@gmail.com
- kellymanuel22@hotmail.com
- maribelfa2406@gmail.com
- elorellana@hotmail.com
- ecastanedaventura@gmail.com
- gabrielalvarez84@hotmail.com

CONSENTIMIENTO INFORMADO

63 respuestas

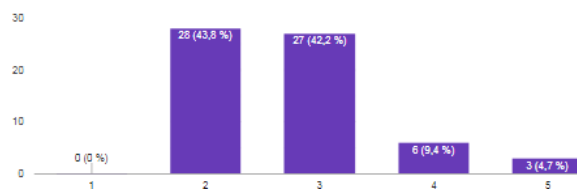
ESTABLECIMIENTO DE SALUD

59 respuestas



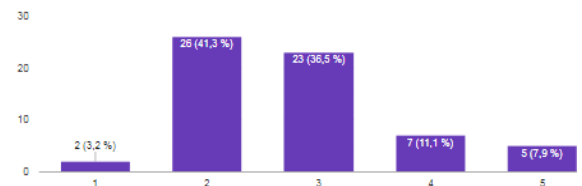
1 El ambiente de trabajo que se tiene en la Micro Red es agradable.

54 respuestas



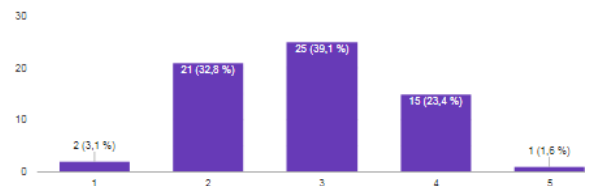
1 Confirma trabajo en equipo para el logro de las metas de la Micro Red

58 respuestas



2 La imagen que se proyecta la Micro Red a la sociedad es adecuada.

54 respuestas



4	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	Marca temporal	CONSENTIMIENTO INF	ESTABLECIMIENTO DE	1 Conformar trabajo en el	2 La toma de decisiones	3 El gerente establece n	4 El gerente orienta al pe	5 El gerente administra l	6 Planifica, elabora y dist	7 El gerente incentiva al	8 El gerente incentiva al	9 El gerente fomenta un	10 El gerente coopera oc	11 El gerente informa a s	12 El gerente tiene un lid	13 El gerente demuestra	14 El gerente orienta al c	15 El gerente promueve
2	7/11/2020 8:52:14 S/		CS Chimo		3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2
3	7/11/2020 9:30:10 S/		PS cascabamba		5	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3
4	7/11/2020 9:30:33 S/		Nueva esperanza		2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	7/11/2020 13:09:58 S/		p s LAMAY		3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
6	7/11/2020 14:12:01 S/		PS cascabamba		4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
7	7/11/2020 20:33:35 S/		C S chiomo		4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4
8	7/11/2020 21:14:50 S/		C. S. Chimo		3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3
9	7/11/2020 21:54:15 S/		C.s. chiomo		5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3
10	7/11/2020 22:54:57 S/		C.S. CHICMO		5	3	4	3	2	1	5	4	5	4	5	3	3	4
11	8/11/2020 18:22:10 S/		P.S.TARAMBA		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	8/11/2020 19:21:30 S/		Cs. Chimo		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	8/11/2020 20:30:23 S/		C.S. CHICMO		4	1	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
14	9/11/2020 10:21:01 S/		C.S. CHICMO		4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
15	9/11/2020 18:07:34 S/		C.s chiomo		3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
16	10/11/2020 7:42:52 S/		P. S Rebelde Huayrana		3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
17	10/11/2020 11:15:49 S/		cascabamba		2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2
18	10/11/2020 11:20:31 S/		p.s. huancane		1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1
19	10/11/2020 18:34:49 S/		Moyobamba		4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3
20	11/11/2020 3:54:33 S/		C.S.Nueva esperanza		4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
21	11/11/2020 10:45:42 S/		C.s chiomo		5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5
22	12/11/2020 10:34:30 S/		Nueva esperanza		2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2
23	12/11/2020 10:42:23 S/		LAMAY		3	2	4	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2
24	12/11/2020 10:45:01 S/		OCANTUPATA		3	2	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	4	2
25	12/11/2020 10:47:28 S/		NUEVA ESPERANZA		1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1
26	12/11/2020 10:49:45 S/		TARAMBA		3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3
27	12/11/2020 10:52:12 S/		CASCABAMBA		3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2
28	12/11/2020 10:53:58 S/		HUANCANE		2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
29	13/11/2020 8:22:55 S/		NUEVA ESPERANZA		2	4	2	2	4	1	2	2	2	3	1	3	3	2
30	13/11/2020 8:26:01 S/		HUANCANE		2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3
31	13/11/2020 8:28:12 S/		REBELDE HUAYRANA		2	3	3	1	2	4	3	5	3	3	2	4	2	3
32	13/11/2020 8:29:03 S/		Cocantupata		2	5	5	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1
33	13/11/2020 8:32:48 S/		CHICMO		2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1
34	13/11/2020 8:33:40 S/		NUEVA ESPERANZA		2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2
35	13/11/2020 8:37:33 S/		REBELDE HUAYRANA		3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3
36	13/11/2020 8:38:22 S/		LAMAY		2	3	2	2	4	2	2	1	3	2	3	2	2	3
37	13/11/2020 8:42:58 S/		NUEVA ESPERANZA		3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3
38	13/11/2020 8:44:04 S/		CASCABAMBA		2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3
39	13/11/2020 8:49:25 S/		HUANCANE		2	3	2	3	2	3	2	4	4	1	2	1	3	2
40	13/11/2020 8:47:15 S/		LAMAY		2	2	4	3	3	2	4	3	1	3	2	3	3	3
41	13/11/2020 8:49:55 S/		CASCABAMBA		2	3	2	2	4	1	2	4	2	3	2	2	1	3
42	13/11/2020 8:53:54 S/		MOYABAMBA BAJA		2	3	2	1	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3
43	13/11/2020 8:56:22 S/		TARAMBA		2	3	2	4	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2
44	13/11/2020 8:58:34 S/		moyabamba baja		3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2
45	13/11/2020 9:00:23 S/		rebelde huayrana		3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
46	13/11/2020 9:31:09 S/		huancane		2	1	4	4	2	1	3	2	3	1	2	1	2	2
47	14/11/2020 21:41:11 S/		Chimo		3	1	3	1	3	3	5	4	4	3	3	3	2	4
48	14/11/2020 21:45:11 S/		Chimo		3	4	1	4	2	3	2	3	3	3	1	5	2	2
49	14/11/2020 21:48:28 S/		Chimo		3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3
50	14/11/2020 21:51:20 S/		Chimo		3	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4
51	14/11/2020 21:54:35 S/		Chimo		3	1	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	1	4
52	14/11/2020 21:59:31 S/		Chimo		3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	1	2	4	4
53	14/11/2020 22:02:53 S/		Chimo		3	1	4	2	5	2	3	1	3	4	2	4	2	3
54	16/11/2020 8:49:50 S/		CHICMO		2	5	2	3	1	4	5	2	3	1	4	4	2	3
55	16/11/2020 8:49:37 S/		CHICMO		4	1	4	3	1	2	3	1	4	2	4	3	2	3
56	16/11/2020 8:51:59 S/		CHICMO		2	4	1	3	4	2	1	4	4	3	5	1	3	3
57	16/11/2020 8:52:39 S/		CHICMO		2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3
58	16/11/2020 8:54:48 S/		CHICMO		2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3
59	16/11/2020 8:55:38 S/		CHICMO		2	5	3	2	2	2	1	4	2	4	3	1	3	2

Cuestionario sobre Clima Organizacional (respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos

Falta la extensión de Chrome de Documentos de Google sin conexión o está inhabilitada. Si quieres editar archivos sin conexión, [habilita la extensión](#). Para inhabilitar la edición sin conexión, [cambia la configuración](#).

Cerrar

 [Compartir](#)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Fecha temporal	Dirección de correo elec	CONSENTIMIENTO INF	ESTABLECIMIENTO DE	1 El ambiente de trabajo	2 La imagen que se proy	3 Cada trabajador es cor	4 Los cambios en la Mic	5 El trabajo que realizo n	6 El contenido de trabajo	7 Las condiciones físicas	8 Existe relación entre lo	9 Los trabajadores manifi	10 Existe satisfacción co	11 Considera usted que	12 En la Micro Red se es	13 Todos los problemas	14 Las relaciones interpe	15 Pa
7/11/2020 9:40:26	gabrieltoctat@outlook.c	Si	P.S. TARAMBA	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7/11/2020 9:41:04	imanol51@hotmail.com	Si	Nueva esperanza	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
7/11/2020 13:21:08	yesicaflorevenegas@hc	Si	puerto de salud Lamay	3	3	2	5	5	4	2	4	5	2	2	5	3	5	4
7/11/2020 15:40:22	ecastamedaventura@gmail	Si	C.S. CHICMO	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3
7/11/2020 20:39:42	kelymaru22@hotmail.c	Si	C. S. Chicmo	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4
7/11/2020 20:55:51	nadaqo@gmail.com	Si	Ps cascabamba	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
7/11/2020 21:27:52	elorellana@hotmail.com	Si	Chicmo centro de salud	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8/11/2020 8:38:40	michilana2811@gmail.co	Si	PS cascabamba	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
8/11/2020 7:53:19	jennymabel99@hotmail.c	Si	P. S. Algamá	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3
8/11/2020 19:29:49	rosvjose@gmail.com	Si		4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
8/11/2020 20:38:59	machaaocavictor839@gr	Si	C.S CHICMO	5	4	5	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4
8/11/2020 22:13:34	glimar.ochoa@upoh.pe	Si	Centro de salud	4	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4
9/11/2020 8:35:50	millatoc_17@hotmail.com	Si	C.s chicmo	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1
9/11/2020 21:28:45	marie58@hotmail.com	Si	C.s chicmo	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
10/11/2020 7:05:40	alvarezmendocavomara	Si	Centro de salud nueva e	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
10/11/2020 7:47:02	brep2005@hotmail.com	Si	Rebelde huayrana	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10/11/2020 11:28:18	chirinos_1@hotmail.com	Si	p.s. huancane	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2
12/11/2020 10:38:19	zunigaencio.yony@gmail	Si		2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
12/11/2020 10:41:24	marryesenia24@gmail.c	Si	lamay	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3
12/11/2020 10:44:15	anamariagonalesayauri	Si	CCANTUPATA	2	4	2	4	2	2	5	2	2	3	2	4	2	4	4
12/11/2020 10:48:40	nilherod8@gmail.com	Si	NUEVA ESPERANZA	3	1	2	2	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3
12/11/2020 10:49:08	elyruth123@gmail.com	Si	TARAMBA	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
12/11/2020 10:51:32	forever1988@hotmail.c	Si	CASCABAMBA	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2
12/11/2020 10:53:23	molina312018@gmail.co	Si	HUANCANE	2	2	2	3	4	3	3	1	2	2	3	3	2	1	3
13/11/2020 8:23:59	megym16@hotmail.com	Si	NUEVA ESPERANZA	3	2	3	2	4	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3
13/11/2020 8:25:21	roxanaramirezquintana	Si	HUANCANE	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
13/11/2020 8:27:27	zenayda-rin@hotmail.co	Si	REBELDE HUAYRANA	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3
13/11/2020 8:29:55	jhairteamo@hotmail.com	Si	Cocantupata	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3
13/11/2020 8:32:12	milagrosjannina@hotmail	Si	CHICMO	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
13/11/2020 8:34:30	silhm9@hotmail.com	Si	NUEVA ESPERANZA	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	1	1	3	3
13/11/2020 8:35:55	brendita_8_9@hotmail.c	Si	REBELDE HUAYRANA	2	2	4	4	3	5	3	3	5	2	3	2	3	3	3
13/11/2020 8:39:11	banniaqm_59@hotmail.c	Si	LAMAY	3	2	3	3	2	3	5	2	3	4	2	2	4	3	3
13/11/2020 8:42:24	marylene_2318@hotmail	Si	NUEVA ESPERANZA	2	3	1	5	4	4	2	3	1	2	2	3	2	3	3
13/11/2020 8:44:52	cyoungsantdia@gmail.co	Si	CASCABAMBA	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	5	3
13/11/2020 8:45:58	crmarin10@gmail.com	Si	HUANCANE	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	5	4	4	3
13/11/2020 8:46:01	choalvaron@hotmail.co	Si	LAMAY	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	5	3	3
13/11/2020 8:49:24	yairteamo@hotmail.com	Si	CASCABAMBA	2	3	2	2	4	2	2	4	4	1	4	4	5	2	4
13/11/2020 8:54:43	mariluzrojaspuca24@ho	Si	MOYASAMBA BAJA	3	2	3	2	3	1	4	4	3	5	3	4	3	4	4
13/11/2020 8:55:51	ana_ylc_8@hotmail.com	Si	TARAMBA	3	3	2	4	3	3	1	2	4	3	3	2	3	2	3
13/11/2020 8:59:05	cellaher2510@gmail.co	Si	moyabamba baja	2	2	1	4	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	3
13/11/2020 8:59:52	maucayaliquipen@gmail	Si	rebelde huayrana	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	4	4
13/11/2020 9:30:41	soniavaldivia2@gmail.co	Si	huancane	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4
14/11/2020 21:02:49	alvarezmendocavomara	Si	Centro de salud nueva e	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
14/11/2020 21:42:40	amoz.rjma@gmail.com	Si	Chicmo	4	3	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3
14/11/2020 21:44:18	moch@gmail.com	Si	Chicmo	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3
14/11/2020 21:47:34	auberto@gmail.com	Si	Chicmo	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
14/11/2020 21:52:30	sada@gmail.com	Si	Chicmo	3	2	4	2	4	2	4	3	3	2	4	4	1	4	4
14/11/2020 21:53:45	rutitq@gmail.com	Si	Chicmo	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2
14/11/2020 22:00:47	feliona@gmail.com	Si	Chicmo	3	1	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	2	4	4
14/11/2020 22:02:05	rutofn@gmail.com	Si	C.s chicmo	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	1	4	2	2
14/11/2020 22:49:57	xtotfer_68@hotmail.com	Si	C.S. Chicmo	4	3	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	4
15/11/2020 19:22:49	alvarezmendocavomara	Si	Centro de salud nueva e	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
16/11/2020 8:46:24	defatima123@hotmail.co	Si	CHICMO	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4
16/11/2020 8:50:30	fuentesindivideamor14	Si	CHICMO	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
16/11/2020 8:51:31	mondalago@gmail.com	Si	CHICMO	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3
16/11/2020 8:53:24	roiveat17_2@hotmail.co	Si	CHICMO	2	3	2	3	2	4	1	4	5	2	3	2	3	5	2
16/11/2020 8:54:20	Jenifer_virgo_24@gmail.c	Si	CHICMO	2	4	2	4	4	2	1	2	3	2	4	3	5	2	2
16/11/2020 8:59:20	jstorrek@hotmail.com	Si	CHICMO	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2

ANEXO N° 10

Cuadros de Procesamiento de Resultados

Estadística descriptiva de los resultados de la investigación

Estadística descriptiva de las Variables de habilidades gerenciales y clima organizacional

		Habilidades Gerenciales	Clima Organizacional
N	Válido	63	63
	Perdidos	0	0
Media		49,60	99,68
Error estándar de la media		1,456	2,064
Mediana		46,00	97,00
Moda		44	97

Fuente: Creación Propia

En la presente se observan los valores de la frecuencia de las variables de habilidades gerenciales y clima organizacional, teniendo como resultado de la media 46 y 97 respectivamente.

Estadística descriptiva de las Dimensiones de la variable Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Habilidades Conceptuales	63	11	28	16,84	3,566
Habilidades Técnicas	63	9	30	15,86	4,395
Habilidades Humanas	63	10	30	16,90	4,489
Estructura Organizacional	63	19	43	29,33	5,814
Comportamiento Organizacional	63	25	54	35,76	6,712
Estilo De Dirección	63	22	50	34,59	6,187
N válido (por lista)	63				

Fuente: Creación Propia

En la cual se muestra la frecuencia de las dimensiones de la variable de habilidades gerenciales donde la moda de las habilidades conceptuales, habilidades humanas y habilidades técnicas, son; 16.84, 15.86 y 16.90 respectivamente. Por otro lado, la frecuencia de las dimensiones de la variable de clima organizacional donde la moda de estructura organizacional, comportamiento organizacional y estilo de dirección, son; 29.33, 35.76 y 34.59 respectivamente, con 63 datos válidos.

Porcentaje de los resultados de la Variable de habilidades gerenciales y clima organizacional en la Micro Red de Chicmo

		Frecuencia	Porcentaje
Habilidades Gerenciales	Inadecuado	4	6,3
	Regular	50	79,4
	Adecuado	9	14,3
Clima Organizacional	Inadecuado	2	3,2
	Riesgo	49	77,8
	Adecuado	12	19
	Total	63	100,0

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores de la Micro Red de Chicmo 2020.

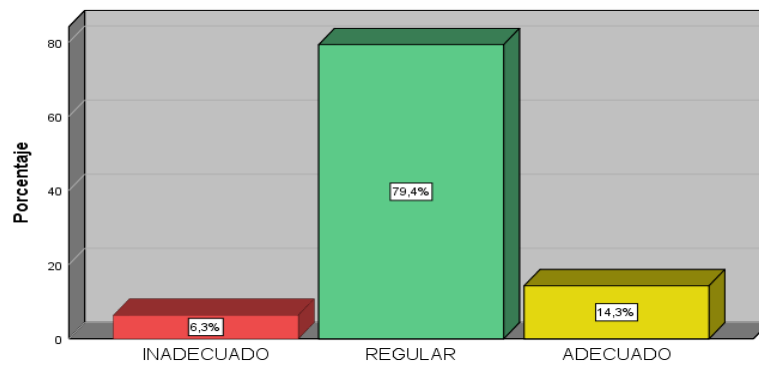
Donde se observa el resultado de la variable de habilidades gerenciales, de la Micro Red de Chicmo 2020, donde el 6.3% califica que el gerente tiene habilidades conceptuales en un nivel inadecuado, mientras un 14.3% lo ubica en el nivel adecuado y por otro lado, un 79.4% lo califico en un nivel regular. Así mismo la variable clima organizacional, refieren que el 3.2 % tiene un clima organizacional inadecuado, mientras un 19% lo ubica en un nivel adecuado y por otro lado, un 77.8 % lo califico en un nivel regular.

Porcentaje de los resultados de las Dimensión de las habilidades gerenciales en la Micro Red de Chicmo

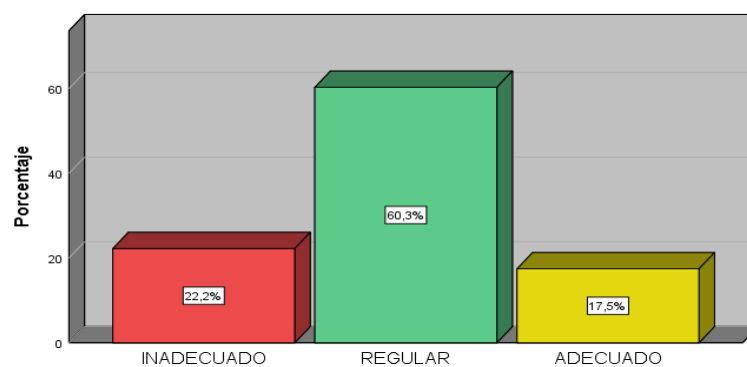
	Habilidades conceptuales		Habilidades humanas		Habilidades técnicas	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	6.3	14	22.2	40	63.5
Regular	50	79.4	38	60.3	19	30.2
Adecuado	9	14.3	11	17.5	4	6.3
Total	63	100	63	100	63	100

Fuente: Creación propia sacado del Instrumento aplicado a trabajadores de la Micro Red de Chicmo 2020.

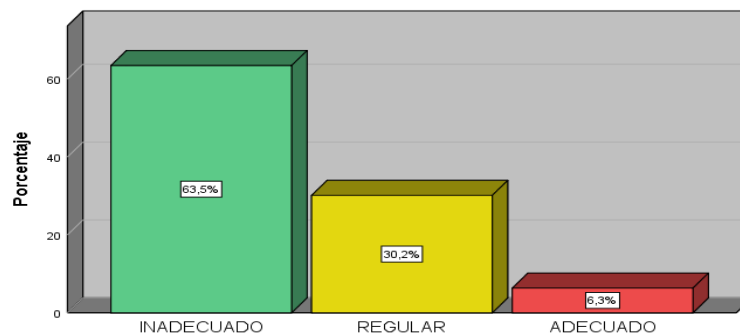
Habilidades conceptuales



Habilidades Humanas



Habilidades Técnicas



Donde se observa el resultado de la variable de habilidades gerenciales de sus tres dimensiones, donde la habilidad conceptual, de la Micro Red de Chicmo 2020, se obtuvo que el 79.4% califica que el gerente un nivel regular, mientras un 14.3% lo ubica en el nivel adecuado y por otro lado, un 6.3% lo califico en un nivel inadecuado, así mismo, en la dimensión de habilidades humanas el 60.3 % lo califica en un nivel regular, un 22.2 % en un nivel inadecuado y un 17.5 % en un nivel adecuado, así mismo la dimensión de habilidades técnicas en un 63.5 % lo califican que tiene un nivel inadecuado, un 30.2 % en un nivel irregular y por ultimo un 6.3 % en un nivel adecuado.

Porcentaje de los resultados de las Dimensión de la variable Clima Organizacional en la Micro Red de Chicmo

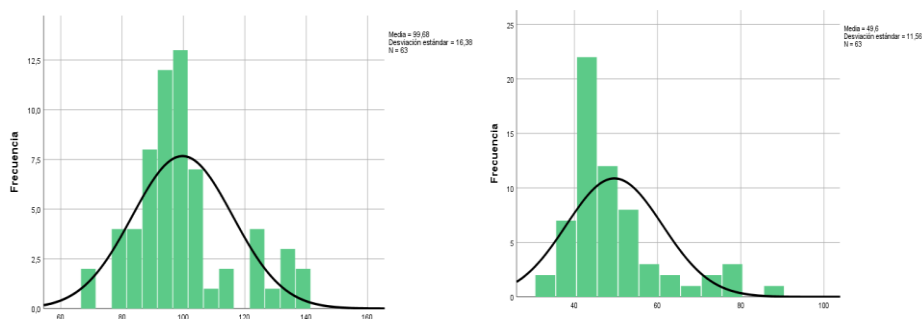
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		ESTILO DE DIRECCIÓN	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	4,8	2	3,2	2	3,2
Riesgo	46	73,0	42	66,7	47	74,6
Adecuado	14	22,2	19	30,2	14	22,2
Total	63	100,0	63	100,0	63	100,0

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores de la Micro Red de Chicmo 2020.

Donde, se observa el resultado de la variable clima organizacional y sus dimensiones, donde la primera dimensión que es el de comportamiento organizacional se obtuvo que el 73% que está en un nivel de riesgo, mientras el 22.2% está en un nivel adecuado y un 4.8% se encuentra en un nivel inadecuado, así mismo en la dimensión de la estructura organizacional donde el 66.7% lo califico en un nivel de riesgo; por otro lado, el 30.2% lo calificaron como un nivel adecuado y un 3.2% en un nivel inadecuado, para culminar se tiene la última dimensión de estilo de dirección donde el 74.6% está en un nivel de riesgo, el 22.2% en un nivel adecuado y un 3.2% en un nivel inadecuado.

Prueba estadística para determinar la normalidad

Criterio de normalidad para la variable de habilidades gerenciales



Se muestra el resultado de la prueba de normalidad donde se observa que la desviación estándar de la variable de habilidades gerenciales es 11.56, con una cola, prolongada hacia la derecha, donde los datos no guardan una normalidad entre ellas, así mismo la normalidad del clima organizacional es 16.38, con una cola, prolongada hacia la derecha, donde los datos no guardan una normalidad entre ellas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORTIZ CUEVA ADELMA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MICRO RED

DE CHICMO, ANDAHUAYLAS - 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ORTIZ CUEVA ADELMA DNI: 43879140 ORCID 0000-0002-7552-7	Firmado digitalmente por: OORTIZCU el 07-02-2021 10:23:35

Código documento Trilce: INV - 0044851